

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra Sociologie

Bakalářská práce

Lucie Holcová

Absolventi Filozofické fakulty Univerzity Karlovy na trhu práce

Graduates of Faculty of Arts at Charles University in the labor market

Praha 2018

Vedoucí práce: Mgr. Eva Kyselá

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí práce, Evě Kyselé, za pomoc a podporu při analýze dat, trpělivost a předmětné připomínky. Dále za možnost podílet se na sběru dat. Dále bych chtěla poděkovat Daně Mudd za prvotní nasměrování mé práce. A nakonec všem, kteří mě při psaní bakalářské práce podporovali.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 17. května 2018

Lucie Holcová

Klíčová slova (česky)

Absolventi, trh práce, silné a slabé stránky, zaměstnavatelnost, první zaměstnání,

Klíčová slova (anglicky):

Graduates, labor market, strenghts and weaknesses, employability, first employment

Abstrakt (česky)

Bakalářská práce se zabývá absolventy Filozofické fakulty Univerzity Karlovy a jejich vnímanými silnými stránkami a nedostatky na trhu práce. V práci jsou zkoumány vnímané silné a slabé stránky absolventů, jejich diferenciací dle oborů a souvislost s nástupním příjmem absolventů a obtížností hledání práce, s hodnocením přípravy v rámci studia. Subjektivně vnímané silné stránky jsou porovnány s dovednostmi vyhledávanými zaměstnavateli na trhu práce. V závěru se bakalářská práce věnuje diskuzi postavení univerzit v uplatnění absolventů na trhu práce.

Abstract (in English):

This bachelor's thesis is focused on the graduates of the Faculty of Arts at Charles University and their perceived strenghts and weaknesses of the labor market. In the thesis we are examining these strenghts and weaknesses, the differentiation according to the field of study, and how the strengths and weaknesses are connected with the initial salary, difficulty with finding an occupation and their evaluation of how they were prepared for the labor market during their studies. Their subjectively perceived strenghts and weaknesses are compared to skills searched by employers on the labor market. In the end, we discuss the position of universities according to employability of their graduates on the labor market.

OBSAH

1	ÚVOD.....	- 7 -
2	ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE	- 9 -
2.1	TRH PRÁCE A VZDĚLÁNÍ.....	- 9 -
2.2	SITUACE ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	- 12 -
2.3	JAKÉ VLASTNOSTI JSOU VYHLEDÁVANY U ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE DLE ZAMĚSTNAVATELŮ?	- 14 -
2.4	NÁSTUPNÍ MZDA ABSOLVENTŮ.....	- 17 -
3	METODOLOGIE	- 18 -
4	VÝSLEDKY	- 20 -
4.1	SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÉ SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY ABSOLVENTŮ.....	- 20 -
4.2	ROZDÍLY V SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÝCH DOVEDNOSTECH DLE SKUPIN OBORŮ	- 22 -
4.3	DALŠÍ ROZDÍLY V SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÝCH DOVEDNOSTECH	- 28 -
4.4	SOUVISLOST SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÝCH DOVEDNOSTÍ S OBTÍŽNOSTÍ HLEDÁNÍ PRÁCE	- 35 -
4.5	NÁSTUPNÍ MZDA ABSOLVENTŮ.....	- 37 -
4.6	HLEDÁNÍ PRÁCE	- 41 -
4.7	KORESPONDENCE SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÝCH DOVEDNOSTÍ A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE	- 45 -
4.8	PŘÍPRAVA ABSOLVENTŮ V RÁMCI STUDIA NA FF UK.....	- 48 -
5	JAK JE MOŽNÉ PŘISTUPOVAT K ROLI UNIVERZIT V PŘÍPRAVĚ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE?	- 50 -
6	ZÁVĚR	- 52 -
7	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	- 57 -

1 Úvod

V České republice dochází neustále k rozvoji terciárního vzdělávání a vzdělání je pro uplatnění na trhu práce důležitým a rozhodujícím faktorem. Díky společenským a technologickým změnám dochází ke změnám ve struktuře pracovního trhu. Díky této změně dochází i ke změně v požadavcích a nárocích zaměstnavatelů na kandidáty. Vytváří se požadavky na jejich vzdělání a kvalifikaci. Firmy vyžadují od uchazečů o zaměstnání určité znalosti, zkušenosti a dovednosti, které pak přispívají k úspěšnému fungování organizace a tvoří významný zdroj konkurenční výhody organizace (Armstrong, 2007). Vzhledem k proměnlivosti na trhu práce mají dobré šance na uplatnění kandidáti, kteří jsou flexibilní, přizpůsobiví ke změnám a novým požadavkům zaměstnavatele, kandidáti, kteří se rychle učí a umí rychle získat potřebné dovednosti a kvalifikace (Vendolská, Kačerová, 2016). Vzhledem k momentální nízké nezaměstnanosti, která klesla v České republice ze 7,3 % v roce 2010 na 2,9 % v roce 2017 (ČSÚ, 2018) je pro firmy velice těžké obsadit i juniorní pozice. Absolventi se tedy stávají velkým zdrojem nových kandidátů (Oakes, 2016).

Ve své bakalářské práci bych se ráda zaměřila na absolventy Filozofické fakulty Univerzity Karlovy (FF UK), jejich postavení na trhu práce, jaké dovednosti považují absolventi za své silné a slabé stránky, jak se tyto vnímané stránky liší dle určitých kritérií jako je gender respondenta, jeho věk, či rok kdy absolvoval Filozofickou fakultu. Ráda bych se také podívala na souvislosti vnímaných silných stránek či nedostatků na trhu práce a nástupního platu absolventů, hodnocením obtížnosti hledání práce a délkou hledání práce. Dále bych se ráda zaměřila na otázku, jak se liší vnímané silné stránky, od oceňovaných kompetencí na trhu práce dle zaměstnavatelů a jak mají absolventi pocit, že byli v rámci těchto vyhledávaných kompetencí připraveni studiem na Filozofické fakultě. Mým předpokladem je, že vnímané silné stránky a nedostatky se liší dle genderu, věku, roku ukončení studia či formy studia. Mou hypotézou je, že ačkoliv jsou obory na Filozofické fakultě značně odlišné, existuje stejné vnímání silných a slabých stránek absolventů a většina z těchto vlastností se bude pohybovat ve skupině měkkých dovedností neboli *transferable skills*. Transferable skills jsou schopnosti, které získáváme nejen formálním vzděláním, ale i neformálními životními situacemi. Tyto schopnosti jsou získány během jedné situace a jedinec je sebou přenáší do situace druhé. Měkké dovednosti jsou netechnické dovednosti. V této práci za ně považujeme kritické myšlení, organizační schopnosti, verbální vyjadřování,

Schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech a kreativitu (Sgobbi & Suleman, 2015). Tvrdé dovednosti jsou spíše spojovány se specifickým oborem, či oblastí (Andrews & Higson, 2008). V dotazníku za tyto dovednosti považujeme IT a počítačové schopnosti a jazyky. Dále bych se ráda zaměřila, jak stránky, které absolventi vnímají jako své silné silné či naopak nedostatky na trhu práce, souvisí s nástupním platem absolventů, obtížností hledání prvního zaměstnání či délkou trvání hledání. Na závěr bych se ráda pozastavila nad možnostmi přístupu ke vzdělání, roli univerzit v přípravě absolventů na trh práce, a zda se vydat spíše směrem univerzity orientované na potřeby trhu práce a zaměřit se na praktické obory, či spíše mířit na akademičnost univerzity a zaměřit se na předávání nadoborových silných stránek, jako jsou soft skills.

Cílem mé práce je popsat vnímané silné a slabé stránky absolventů, jak a zda se tyto vnímané silné a slabé stránky liší dle určitých kritérií jako je gender respondenta, jeho věk, či rok kdy absolvoval Filozofickou fakultu. Dále je mým cílem porovnat tyto stránky s požadavky zaměstnavatelů a určit, zda určené silné stránky korespondují názorem absolventů, zda je Filozofická fakulta dobře připravila a v rámci jakých dovedností. Ráda bych se také podívala na fakt, jak tyto vnímané silné stránky či nedostatky na trhu práce ovlivňují nástupní plat absolventů, jejich hodnocení s obtížností hledání práce a délkou hledání práce. Cíle jsou spíše explorativní a popisné, ale práce má i určitou aplikovanou relevanci pro Filozofickou fakultu, které poskytne zpětnou vazbu o situaci absolventů. Práce může pomoci při formování určité strategie v poradenství pro absolventy či studenty. Dále je dle mého názoru práce relevantní i pro firmy, kterým data o absolventech a jejich silný a slabých stránkách mohou pomoci k lepšímu náboru absolventů a kooperaci s fakultou či jednotlivými katedrami

2 Absolventi na trhu práce

2.1 Trh práce a vzdělání

Trh práce můžeme z ekonomického hlediska definovat jako vztah mezi dvěma subjekty, mezi nabídkou práce a poptávkou (Kuchař, 2007). Trh práce je ovšem oproti jiným trhům specifický, vzhledem k jeho spjatosti s osobností člověka jako pracovní síly (Wildmannová, 2005). Střetem těchto dvou subjektů vzniká dle ekonomické teorie cena práce neboli mzda. Zároveň můžeme trh práce definovat jako místo, kde se setkávají a střetávají zaměstnavatelé a zaměstnanci, distribuují se pracovní místa mezi jednotlivé kandidáty, kteří se rozmísťují do jednotlivých zaměstnání, firem a odvětví a tím uspokojují své potřeby (Kuchař, 2007).

Trh práce se neustále vyvíjí, a to nejen kvalitativně, ale i strukturálně. Mění se nejen požadavky a předpoklady pro úspěšnost na trhu práce ale i segmentace trhu. K těmto změnám dochází v posledních letech vlivem informačních technologií, globalizace a zvýšení konkurence na trhu práce (Burma, 2014). Trh práce byl v České republice zároveň ovlivněn i transformací z pozdní industriální ekonomiky na ekonomiku vědomostní a informační, a transformací z centrálně plánovaného hospodářství na demokratický režim s tržní či smíšenou formou hospodářství (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011). Nové trendy a vývoj trhu práce je důležitý nejen na národní ale i na evropské úrovni, vzhledem ke globalizovanému trhu práce (Heid & Larch 2012; Potrafke, 2013). Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie, došlo k pozitivním změnám na trhu práce jako je růst trhu práce, zaměstnanosti a mezd. Tento růst trval do roku 2008, kdy došlo k velkému propadu pod vlivem velké ekonomické krize. V tomto období patřili absolventi vysokých škol mezi skupiny hodnocené jako vysoce rizikové, vzhledem k problémům s uplatněním na trhu práce (Kačerová, 2016).

Práce je nejen souhrn manuálních a intelektuálních činností, ale důležitý pro naši práci je i sociokulturní rozměr práce, kdy pracovní uplatnění můžeme považovat za jeden ze základních atributů člověka, který určuje jeho ekonomický status a jeho každodenní rutinu (Krebs, 2007). Vzhledem k této rovině práce je důležitý i osobní rozvoj, uspokojení z pracovního procesu a nalezení životního smyslu v práci. Pracovní postavení zároveň určuje i postavení ve společnosti, uznání, vyvolává pocit sebeúcty a udržuje jak fyzické, tak psychické zdraví (Šmajsová Buchtová, 2002). Lidské zdroje jsou jedním ze základních faktorů organizace. Dobře fungující lidské zdroje vytvářejí konkurenční výhodu pro

organizaci na trhu (Armstrong, 2007). Za specifikaci lidského kapitálu a práce můžeme považovat schopnost učit se, být inovativní, kreativní a se správnou podporou a motivací dlouhodobě podporovat firmu (Jacobsen, Roos, Bontis & Dragonetti, 1999).

Vzdělání můžeme definovat jako soubor vědomostí, duševních schopností, praktických dovedností, postojů a zájmů, které si student osvojil během vzdělávacího procesu (Vališová & Kasíková, 2010) a je to výsledkem tohoto procesu (Veteška, Tureckiová, 2008). Vzdělání formuje naše názory a postoje, je jedním z vlivných faktorů ovlivňující sociální, kulturní, materiální a finanční kapitál jedince (Bartoňková, 2010) a je často vnímané jako synonymum blahobytu či úspěchu (Prudký, Pabian, & Šima, 2010). Vzdělání je dle Kellera a Tvrdého (2008) bráno jako výhodná investice, která se následně finančně vrátí na trhu práce. Vzdělání má za cíl připravit studenty na život, na jejich budoucí povolání a strukturuje jejich životní dráhu. Vzdělání jedinci přispívají k ekonomickému a kulturnímu rozvoji společnosti a zároveň společnost, která má více vzdělanou populaci, má větší potenciál k rozvoji (Bartoňková, 2010).

Význam vzdělání na trhu práce stále roste, vzhledem k tomu, že vzdělání nám pomáhá pracovat s informacemi, osvojovat si nové vědomosti, které potom dokážeme využít v běžném životě. Trend rozrůstání terciálního vzdělání je typický pro Evropu (Horáková, 2015), ale stále musíme myslet na to, že dosažení titulu není zárukou kvalitního a vhodného kandidáta pro zaměstnavatele. Ačkoliv počet vysokoškolských studentů v České republice stále stoupá a po ukončení vysokoškolského studia jsou ze studentů kvalifikovaní odborníci a výzkumní pracovníci, poměr vysokoškolsky vzdělaných je stále nižší než v dalších rozvinutých zemích (Koucký, Zelenka, 2009). Zároveň přetrvává obava, zda z důvodu rozšiřování počtu absolventů nedojde k zvýšení nezaměstnanosti této skupiny na trhu práce, snížení mzdových výhod a zvýšení nerovnosti mezi absolventy (Figueiredo, Biscaia, Rocha & Teixeira, 2017).

Studenti vybírají své vzdělání dle různých kritérií. Rozhodují se dle toho, zda jim daný obor může zajistit prestiž, či zda je to pokračování určité rodinné tradice (Prudký, Pabian & Šima, 2010). Již výzkumy v roce 1989 ukázaly, že rozhodujícím motivem je ovšem zájem o daný obor. Toto platí i v dnešní době. Další motivací může být pokračování ve studiu oboru, který studenti studovali na střední škole, či doporučení od kamarádů a rodičů (Keller & Tvrdý, 2008). Mezi hlavní sociální faktory, které mohou ovlivnit jejich volbu, patří gender, ženy častěji vybírají humanitní, společensko- vědní, pedagogické či zdravotnické obory, naopak je menší pravděpodobnost výběru inženýrství, IT a přírodních věd. Dalším faktorem,

který ovlivňuje volbu oboru, je vzdělanost rodičů - vzdělaný otec vede děti častěji k výběru oborů jako je medicína, právo a přírodní vědy, matka naopak vede k medicínskému vzdělání, vzdělání v humanitních oborech a pedagogice (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011). Dalším faktorem jsou postoje jedinců, příkladem může být větší pravděpodobnost výběru humanitního studia, pokud mají jedinci zájem o osobní rozvoj a akademičnost a méně je zajímá společenská prestiž, výdělek a samostatná práce (Vila, Garcia-Aracil & Mora, 2007). Zároveň od těchto kritérií se odvíjí spokojenost absolventů v práci a s jejich studijní zkušeností (Vila, Garcia-Aracil & Mora, 2007).

2.2 *Situace absolventů na trhu práce*

Nezaměstnanost je stav, kdy lidé práce schopní, se zájmem pracovat a aktivně práci vyhledávající, nemohou práci přiměřenou a přijatelně placenou sehnat (Mareš, 2002; Hartl & Hartlová, 2000). V současné době jsou národní hospodářství poškozena nedostatkem pracovních sil. Dochází k situaci, kdy je otevřeno mnohem více pozic, ale není dostatek vhodných kandidátů s odpovídajícími zkušenostmi a znalostmi (Oakes, 2016). Česká republika má momentálně nejnižší nezaměstnanost v rámci Evropské Unie. V lednu 2018 bylo inzerováno přes 230 tisíc volných míst a bez práce bylo přibližně 289 tisíc lidí (Česko v datech, 2018). Toto odpovídá dle MPSV (Česko v datech, 2018) nezaměstnanosti 3,9 %. Důvodem pro takto nízkou nezaměstnanost je pokračující ekonomický růst v průmyslu a službách, zahraniční poptávka, nižší úrokové sazby a napojení na německý trh, kde je vyšší mzdová hladina. Pokud se míra nezaměstnanosti dostane pod 3 %, mluvíme o plné zaměstnanosti. V tomto případě každý, kdo má zájem o pracovní pozici, má možnost být zaměstnaný. Při této míře nezaměstnanosti se začíná objevovat problém, kdy je nedostatek pracovních sil na trhu práce bariérou pro hospodářský růst.

Co se týká nezaměstnanosti u absolventů vysokých škol, které můžeme definovat jako zaměstnance „vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže jeho odborná praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“ (Kuchař, (2007, s. 147), tradičně je tato nezaměstnanost nižší než u ostatních vzdělanostních skupin a absolventi vysokých škol na trhu práce zastávají výše postavené pozice. Přesto jsou absolventi označeni jako riziková skupina. Důvodem je pracovní nezkušenost, neochota přijímat zodpovědnost a zároveň rozdílnost přijatých dovedností během studia a požadavky pozic na trhu práce. Dalším problémem může být, že s narůstajícím počtem vysokoškoláků se zvyšuje problém s nalezením vhodné pracovní pozice, vzhledem k absenci pracovní historie, zkušeností a návyků (Koucký, Zelenka 2009). Mezi faktory, které ovlivňují nezaměstnanost absolventů, se řadí jak ekonomické faktory, jako je například nezaměstnanost daného regionu, tak i sociální a psychologické faktory, jako je například vzdělanostní a profesionální struktura absolventů, prestiž odvětví či individuální preference (De Vos & Soens, 2008). Důsledkem nezaměstnanosti absolventů je finanční nedostatečnost, následné omezení sociálních kontaktů a vliv na životní strategie absolventa. Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů má za důsledek absenci pracovních návyků, ztrátu motivace a odborných dovedností získaných studiem.

V současné situaci je největší převis nabídky pracovních sil mezi uchazeči se základním, nižším středním či nižším středním odborným vzděláním. U absolventů magisterského vysokoškolského vzdělání se o jedno pracovní místo uchází 2,21 kandidátů, u absolventů bakalářského oboru 1,37 uchazeče na jedno místo. Naproti tomu nejhůře vypadá statistika u absolventů doktorského studia, kde je momentálně 10,5 uchazečů na jedno volné místo (Česko v datech, 2018). Výsledkem této situace je, že kandidáti s vysokoškolským titulem se ucházejí o pracovní pozice, kde je nutné nižší vzdělání a dochází k tzv. overkvalifikaci zaměstnanců.

Ačkoliv je mezi absolventy vysokoškolského vzdělání nižší nezaměstnanost než u jiných vzdělanostních skupin, můžeme pozorovat nerovnoměrnost distribuce pracovních sil mezi absolventy, a tato heterogenita stále roste (Figueiredo, Biscaia, Rocha & Teixeira, 2017). Tato nehomogenita je ovlivněna oborem studia, vzhledem k tomu, že obor studia by měl značně ovlivňovat schopnosti, s kterými absolvent vstupuje na trh práce (Vila, Garcia-Aracil & Mora, 2007). Segmentace a nehomogenita trhu práce je viditelná i z jiných sledovatelných ukazatelů jakými je nezaměstnanost, poměr smluv na dobu neurčitou, či dle zapojení pracovní síly.

Od 90. let patří mezi hlavní témata transformace absolventů do pracovního prostředí rychlé změny požadavků na trhu práce, dramatické strukturální změny pracovních sil vyvolané novými technologiemi, globalizace a rozšiřování terciálního vzdělání (Koucký & Zelenka, 2009). Globalizace vede k situacím, kdy jsou zaměstnanci mnohem více ve spojení s celým světem, čímž stoupá potřeba po komunikačních schopnostech a jazykové vybavenosti. Tato situace nahrává absolventům, kteří mohou splnit tato kritéria i bez předchozích pracovních zkušeností, pokud působí vzdělaně, rychle se učí, jsou flexibilní, zodpovědní a zvládají práci v týmu (Vendolská & Kačerová, 2016). Přesto více jak 45 % zaměstnavatelů nedokáže zaplnit juniorní pozice vzhledem k nedostatku dobře kvalifikovaných zájemců (Oakes, 2016). Nejde ovšem pouze o faktické kvalifikace jako je vzdělání či pracovní zkušenosti, ale právě o nedostatek soft skills (Oakes, 2016).

2.3 Jaké vlastnosti jsou vyhledávány u absolventů na trhu práce dle zaměstnavatelů?

Ačkoliv je vysokoškolský titul je dle Öttl a Härter (2006) předpokladem pro větší úspěch na trhu práce, sám o sobě k zajištění úspěšné budoucnosti a nalezení práce nestačí. Rozdílnost požadavků zaměstnavatelů a kvalit absolventů stále roste. Dle výzkumu v Německu mají absolventi sice více znalostí, než je nutné, ale chybí je důležité schopnosti a tzv. transferable skills, které trh práce požaduje (Hennemann & Liefner, 2010). Zaměstnavatele se nezajímají pouze o vystudovanou odbornost, ale i tzv. kompetence k výkonu práce, tedy soubor znalostí, dovedností, ale i nabytých zkušeností (Hroník, 2007). Pokud se zaměříme na fakt, jak je viděna získaná odbornost ve výzkumu *Factors influencing employment for tertiary education graduates at the selected universities* (Stojanová & Tomšík, 2014), 63 % respondentů uvedlo, že obor, který vystudovali a znalosti, které získali, neměli žádný vliv na proces získání pozice po ukončení vysoké školy. Důležitost byla, dle respondentů, kladena na fakt ukončeného vysokoškolského studia (Stojanová & Tomšík, 2014).

Oproti tomu se staví Azevedo, Apfelthalerb & Hurst (2012), kteří tvrdí, že vystudovaný obor je rozhodujícím faktorem pro úspěch na trhu práce. Tvrdí, že hlavním problémem je pro absolventy na trhu práce právě rozdíl mezi preferovaně studovanými obory, a tudíž studiem získanými znalostmi a mezi požadavky zaměstnavatelů. Důvodem je fakt, že více absolventů volí humanitní a společenské obory, což vede k tomu, že počet absolventů těchto oborů je vyšší, než může trh práce pojmout. Oproti tomu, absolventi technických oborů, vzhledem k jejich nedostatku, problém s hledání práce nemají (Azevedo, Apfelthalerb & Hurst, 2012).

Dalším často uváděným rozhodujícím faktorem na trhu práce je schopnost využívání výpočetní techniky a znalost cizích jazyků (Brenner & Brenner, 2008). K IT schopnostem se přidává i Vendolská a Kačerová (2016). Faktor, který naopak negativně ovlivňuje možnost získání práce u absolventa je nedostatek jazykových schopností. Dle Hovorkové považují HR manažeři firem za velice důležitou schopnost znalost anglického jazyka, kdy 90 % ji považuje za kritický pro získání práce a více jak polovina HR manažerů má pocit, že znalost angličtiny je schopnost, ne které by měli absolventi zapracovat (2012).

Pokud se zaměříme na praxi a její význam na trhu práce, dle Stojanové a Tomšíka (2014) zaměstnavatelé preferují kandidáty nejen s teoretickými znalostmi, ale i se zkušenostmi z oboru, stáže či pracovními zkušenostmi. Důležitost je také kladena na fakt, zda

je pracovní příležitost ve studované specializaci, či mimo ni. Práce mimo obor má stále pozitivní dopad na jejich zaměstnatelnost, vzhledem k vytváření pracovních návyků a představ o budoucí práci (Stojanová & Tomšík, 2014). K důležitosti pracovních zkušeností se přiklání i Koucký a Zelenka (2009), kteří tvrdí, že předností absolventa je, pokud má již během studia určitou praxi, preferovaně ve svém oboru. Důvodem pro tuto preferenci je jistota určitých pracovních návyků. Ideální je, pokud student získá v průběhu studia zkušenost u firmy, či instituce, u které chce pracovat po ukončení studia. Absolvent bude mít nejen pracovní návyky, ale zároveň bude znát kulturu a procesy firmy či organizace (Stojanová & Tomšík, 2014).

Pokud se zaměříme na měkké dovednosti, mezi nejdůležitější schopnosti vyhledávané zaměstnavateli patří, identifikace, řešení problémů (Koucký, Zelenka & Ryška, 2013) a schopnost rozhodnout se (Brenner & Brenner, 2008). Za další důležité měkké dovednosti považují zaměstnavatelé komunikační dovednosti (Ray & Stallard, 1994) a ústní a písemný projev na úrovni (Brenner & Brenner, 2008). S důležitostí komunikačních dovedností souhlasí i Gabric a McFadden (2001). Další důležitou vlastností je schopnost rychle se učit nové věci, kdy zaměstnavatelé považují za pozitivní na absolventech fakt, že se rychle přizpůsobí novým situacím, a jsou ochotní učit se novým věcem (Branine, 2008). Další často miňovaná důležitá vlastnost absolventů na trhu práce je motivace a zájem o práci, které Branine (2008) považuje za klíčové vlastnosti absolventa na trhu práce. Dle článku Vendolské a Kačerové (2016) je pro absolventa na trhu práce důležitá proaktivita a schopnost přicházet s vlastními nápady. Dle článku Vendolské a Kačerové (2016) je základním a nejdůležitějším faktorem pro zaměstnavatele flexibilita zaměstnanců, respektive absolventů, vzhledem k rychlým změnám v tržním prostředí. Absolvent se musí rychle adaptovat na změny trhu a přizpůsobovat se požadavkům zaměstnavatele. Dále Koucký, Zelenka, a Ryška, uvádí, za důležité pro absolventy schopnost zvládání stresujících situací (2013). Gabric a McFadden (2001) považují za důležitou schopnost pracovat v týmu a naslouchat kolegům v týmu (Brenner & Brenner, 2008). Dalším důležitým faktorem je etické chování na pracovišti a zodpovědnost absolventa, dle Vendolské a Kačerové (2016) se k těmto kvalitám pojí i loajalita. Tyto názory na důležitost měkkých dovedností podporuje i Velasco (2012), který tvrdí, že firmy a organizace považují za důležitější a kladou větší důraz na osobnostní kvality než na ty nabyté vzděláním.

V České Republice tyto názory na důležitost soft skills podporuje i Národní Institut pro Vzdělávání (Ulovec, 2012), který za nejdůležitější považuje komunikační dovednosti, řešení

problému a zodpovědnost. Zaměstnavatelé také očekávají schopnost řešit problémy, rozhodnout se, pracovat s lidmi a v týmu, otevřenost se učit, přizpůsobivost sebe prezentaci a flexibilitu (Kalousková & Vojtěch, 2008). Za nejméně důležité považují firmy naopak pobyty v zahraničí, kurzy, certifikáty, a vystudování určité univerzity (Vendolská, Kačerová, 2016). Velkým problémem absolventů je dle Kalouskové a Vojtěcha (2008) jejich vysoké sebevědomí a vysoké finanční požadavky.

Tabulka: Vyhledávané dovednosti a znalosti na trhu práce dle zaměstnavatelů

HARD SKILLS:	Využívání vypočetní techniky
	Znalost cizích jazyků
PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI:	Stáže, pracovní zkušenost v oboru
	Pracovní zkušenost mimo obor, nezávislost, stabilita
	Pokud nemají pracovní zkušenost, alespoň nemají nevhodné pracovní návyky.
SOFT SKILLS:	Schopnost řešit problémy, rozhodnout se
	Týmová práce
	Schopnost rychle se učit nové věci
	Přizpůsobivost, flexibilita
	Zodpovědnost, etické chování, loajalita
	Motivace, zájem o práci, proaktivita
	Zvládnutí stresujících situací
	Komunikační dovednosti, ústní a písemný projev na úrovni
NEDŮLEŽITÉ:	Pobyty v zahraničí
	Kurzy, certifikáty
	Vystudování určité univerzity university

2.4 Nástupní mzda absolventů

Příjmy absolventů se dle Vila, García-Aracil & Mora (2007) značně liší dle jednotlivých škol. Dalším faktorem, který ovlivňuje očekávání o nástupní mzdě, je gender a země, ze které studenti pochází (Šimsová & Reissová, 2016). Co se neliší, je přílišný optimismus studentů, kteří berou své vzdělání jako výhodu a investici, od které očekávají určitou návratnost. Dle Heckert a Wallis (1998) jsou očekávání studentů větší než reálné mzdy, zároveň muži očekávají vyšší mzdy než ženy. Čím vyšší má žena vzdělání, tím více se její očekávání srovnávají s očekáváním mužů. Toto zjištění podporuje i výzkum v České Republice *How much will I earn? Expectation versus reality* (Šimsová & Reissová, 2016). Botelho and Pinto (2004) dochází k rozdílu až 20 % mezi očekáváním studentů a realitou na trhu práce. Zároveň čím déle student studuje, tím víc informací získává o trhu práce a jeho očekávání se stávají více realistická. Jerrim (2011) tvrdí, že studenti mají očekávání vyšší o 15 % než realita. Dle Carvajal se očekávání liší také dle etnicity, kdy menšiny očekávají nižší mzdy (Carvajal et al, 2000). Očekávání se liší také dle oboru studia, či příjmové skupiny studenta. Studenti sociálních, ekonomických věd, zdravotnictví, zemědělství a technicky zaměřeni studenti jsou více realističtí, naproti tomu studenti cizích jazyků mají vyšší očekávání, než je realita na trhu práce. Studenti pocházející z vyšších příjmových skupin mají též vyšší očekávání, než je následná realita na pracovním trhu (Webbink & Hartog, 2004).

3 Metodologie

Součástí mé bakalářské práce je analýza dat pocházejících ze šetření, které organizovala Filozofická fakulta Univerzity Karlovy mezi svými absolventy na konci roku 2017. V rámci bakalářské práce jsem se podílela na přípravě části dotazníku, na organizaci sběru dat a následně analyzovala výsledný datový soubor. Absolventi byli dotazováni pomocí online dotazníku rozesílaného na e-mailové adresy absolventů vedené ve Studijním informačním systému a jednalo se jak o absolventy a absolventky bakalářských, tak i pětiletých magisterských, navazujících magisterských oborů a doktorských programů. Dotazování bylo anonymní a poskytnutí odpovědi na všechny dotazované otázky bylo dobrovolné, s výjimkou roku zahájení a ukončení studia, pohlaví a věku, proto se počty respondentů v jednotlivých grafech a tabulkách mohou lišit.

Za klíčovou část dotazníku pro analýzu můžeme vzhledem k zaměření této práce považovat otázky na vnímané silné stránky a nedostatky absolventů (*Co jste při hledání prvního zaměstnání po dokončení studia na FF UK považoval/a za své silné stránky?; Ve kterých z uvedených oblastí jste naopak pociťoval/a nedostatky z hlediska vlastního uplatnění na trhu práce?*), respondenti mohli u těchto otázek označit jednu až tři možnosti, či doplnit možnost jiné. Další důležitou částí dotazníku, kterou jsem pro tuto práci použila, tvořily otázky na hodnocení studia a získaných dovedností (*Q63: Nakolik Vás studium na FF připravilo na výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti z hlediska následujících kompetencí?*), ale i otázky na nástupní mzdu absolventů po ukončení studia (*Jaký byl Váš čistý nástupní měsíční plat v zaměstnání (tj. po odečtení daní a odvodů)?; Jaký byl Váš čistý měsíční příjem z činnosti OSVČ, podnikatelské apod. (tj. po odečtení daní a odvodů)?*). Absolventi akademického roku 2016/2017 zodpovídali jen otázky na svou současnou pracovní pozici (*Jaký je Váš celkový osobní měsíční čistý příjem ze zaměstnání či jiné výdělečné činnosti po odečtení daní a odvodů?*). Další oblastí byly otázky na obtížnost s hledáním prvního zaměstnání a délka hledání (*Nakolik obtížné či snadné pro Vás bylo sehnat první zaměstnání?; Přibližně po kolika měsících aktivního hledání práce jste našel/našla své první zaměstnání?*).

Data byla vyčištěna a byly odstraněny duplicitní pozorování. Vzorek, který jsem použila k analýze, není reprezentativní a vypovídá pouze o části absolventů, která byla ochotna se šetření účastnit. Vzhledem k diverzitě oborů na FF UK a počtu absolventů v jednotlivých oborech není možné porovnávat absolventy jednotlivých oborů a zkoumat rozdílnost určitých

charakteristik, proto jsem se rozhodla zaměřit spíše na otázku, jak se jednotlivé obory shlukují dle hodnocení přípravy z hlediska jednotlivých kompetencí v rámci studia na FF UK a tyto shluky následně analyzovat. Celkově bylo analyzováno 1669 respondentů, jedná se o absolventy, kteří dokončili studia na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy od roku 2007 do roku 2017. Ve sledovaném vzorku převládají ženy (75 %; n=1246), celkově dle informačního systému fakulty je 71 % absolventů žen.

Pro testování nezávislosti jednotlivých proměnných jsem použila Pearsonův chí-kvadrát test. Pro rozdělení oborů do shluků, jsem se rozhodla použít klastrovou analýzu. Rozdělení oborů by bylo možné i na základě určitých kritérií, jako je příbuznost jednotlivých oborů, velikost oborů, či profilu absolventa oboru. Profil absolventa je ovšem příliš obecný pro toto dělení. Rozdělení do shluků pomocí klastrové analýzy lépe reflektuje skutečnou povahu a sdruží obory, které se liší dle toho, na co se studenti cítí být připravováni a jak. Pro rozdělení absolventů do klastrů, bylo nejdříve nutno data agregovat na obory. Pro rozdělení do jednotlivých klastrů jsem použila otázky týkající se hodnocení přípravy z hlediska kompetencí v rámci studia na Filozofické fakultě (Q63) a použila jsem 2 step clustrovou metodu vycházející z faktorové analýzy otázek v baterii Q63. Výsledky této analýzy jsem také porovnávala s hierarchickou analýzou, kde bylo oborové rozdělení do klastrů značně podobné. Pro účel clusterové analýzy byly obory s méně jak pěti respondenty sloučeny do jedné proměnné „*Málo zastoupené obory*“. Při malém počtu respondentů je celkové hodnocení oboru náchylné k výkyvům, jsou-li přítomny extrémní odpovědi. Data byla následně agregována. Na základě rozdělení do klastrů jsem zjišťovala, jaké dovednosti považují absolventi v jednotlivých klastrech za své silné stránky či nedostatky opět pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu.

4 Výsledky

4.1 Subjektivně vnímané silné a slabé stránky absolventů

Při zkoumání silných a slabých stránek absolventů Filozofické fakulty jsem se zaměřila na jejich pohled na věc, tedy co oni vnímali jako svá pozitiva či nedostatky na trhu práce při hledání prvního zaměstnání po ukončení studia na Filozofické fakultě. Mezi nejčastěji uváděné silné stránky absolventi řadili schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech a jazyky (17 %), získanou odbornost (16 %) kritické myšlení (15 %) a verbální vyjadřování (14 %). Zde můžeme vidět, že absolventi filosofické fakulty často považují za své silné stránky kromě odbornosti i měkké dovednosti. Praxi za svoji silnou stránku považovalo pouze 7 % respondentů a je zároveň u absolventů uváděna jako největší nedostatek při hledání první pozice, kdy ji za svoji slabou stránku považovala 22 % respondentů. Za praxí následují jako vnímaný nedostatek na trhu práce IT a počítačové znalosti, kdy 15 % respondentů tuto nedostatečnou schopnost považovalo za nedostatek při hledání prvního zaměstnání. Po praxi a IT a počítačových schopnostech absolventi uváděli jako svůj nedostatek při hledání prvního zaměstnání svoji odbornost (8 %), kontakty z katedry, jazyky (7 %) a organizační schopnosti (6 %). Mezi slabé stránky respondentů se tedy opět neřadí tzv. soft skills, co respondenti naopak postrádají je praxe a počítačové znalosti.

	SILNÉ STRÁNKY (N)	SILNÉ STRÁNKY (%)	SLABÉ STRÁNKY (N)	SLABÉ STRÁNKY (%)
ZÍSKANÁ ODBORNOST	275	16 %	141	8 %
KONTAKTY Z KATEDRY	32	2 %	125	7 %
PRAXE	109	7 %	364	22 %
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	79	5 %	65	4 %
KRITICKÉ MYŠLENÍ	244	15 %	28	2 %
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	57	3 %	245	15 %
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	174	10 %	92	6 %
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	232	14 %	56	3 %
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	286	17 %	27	2 %
JAZYKY	288	17 %	115	7 %
KREATIVITA	80	5 %	77	5 %
JINÉ....	15	1 %	22	1 %

Graf: Silné stránky a nedostatky absolventů FF UK n=1669



4.2 Rozdíly v subjektivně vnímaných dovednostech dle skupin oborů

U bakalářských oborů se pomocí klastrové analýzy podařilo nalézt 5 klastrů oborů. Pro rozdělení do jednotlivých klastrů jsem použila otázky týkající se hodnocení přípravy z hlediska kompetencí v rámci studia na Filozofické fakultě a použila jsem 2 step clustrovou metodu vycházející z faktorové analýzy otázek v baterii Q63: *Nakolik Vás studium na FF připravilo na výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti z hlediska následujících kompetencí?*. Jak vidíme v tabulce níže v druhém klasteru se pohybují spíše společenskovední obory, do čtvrtého klastru patří obory typické v některých ohledech pro Filozofickou fakultu. Do pátého klastru patří převážně jazykové obory a dále málo zastoupené obory, které byly pro účely klastrové analýzy sloučeny.

KLASTRY	BAKALÁŘSKÉ OBORY
1.KLASTR	Dějiny umění, Etnologie, Indologie, Koreanistika a Východoevropská studia
2.KLASTR	Andragogika a personální řízení, Archivnictví a pomocné vědy historické, Český jazyk a literatura, Filmová studia, Fonetika, Hudební věda, Informační studia, Pedagogika, Psychologie, Sociální práce, Sociologicko ekonomická studia a Sociologie
3.KLASTR	Anglistika-amerikanistika, Archeologie pravěku a středověku, Divadelní věda, Estetika, Francouzská Filologie, Jihovýchodoevropská studia a Středoevropská studia
4.KLASTR	Filozofie, Historie, Kulturologie, Politologie, Religionistiky a Sinologie
5.KLASTR	Angličtina pro mezikulturní komunikaci, Čeština v komunikaci neslyšících, Finská studia/Dánština, Francouzština pro mezikulturní komunikaci, Hispanistika, Italianistika, Japonská studia, Německý jazyk a literatura, Němčina pro mezikulturní komunikaci, Španělština pro mezikulturní komunikaci, Málo zastoupené obory

Pokud se tedy podíváme, jak se liší silné a slabé stránky mezi absolventy dle příbuzných skupin oborů, můžeme vidět, že odbornost je více považována za silnou stránku u početnějších klastrů, jako je druhý, čtvrtý a pátý klaster. Jedná se převážně o společenskovední obory v případě druhého klastru, klasické obory Filozofické fakulty ve čtvrtém klasteru a jazykové obory v klasteru pátém. Praxi považují za svoji silnou stránku spíše absolventi pohybující se v druhém klasteru, kde nalezneme nejvíce společenskovední obory

a patém klastru, kde najdeme převážně obory jazykové. Respondenti, pohybující se v pátém klastru považují praxi za svoji silnou stránku v 8 %, oproti 1 % respondentů v čtvrtém klastru, kde se setkáme nejvíce s v určitým smyslu klasickými obory Filozofické fakulty. Tito absolventi naopak považují praxi za svoji slabou stránku, spolu s absolventy v prvním klastru. Zajímavý je fakt, že ačkoliv absolventi patřící do pátého klasteru hodnotí praxi nejvíce jako svoji silnou stránku, zároveň jsou nejvíce kritičtí ke kontaktům z předešlých brigád a zaměstnání, kdy je za svoji silnou stránku považují pouze 3 % v absolventů v pátém klastru, oproti 13 % v klastru prvním. Jazyky považují za svoje silné stránky respondenti patřící do prvního (23 %) a čtvrtého (22 %) klasteru, překvapivě pak nejméně absolventi patřící do klasteru pátého (11 %), kde je shlukuje nejvíce jazykových oborů. Tito absolventi zároveň v nejmenší míře uvádějí jazyky jako své slabé stránky (1 %). Pokud se zaměříme na měkké dovednosti, vidíme, že kritické myšlení považují za svoji silnou stránku spíše absolventi ve čtvrtém klastru, kde jsou absolventi z oborů Filozofie, Historie, Kulturologie, Politologie, Religionistiky a Sinologie. Kreativitu uvádí za svoji silnou stránku 11 % absolventů patřící do prvního klasteru. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05.

Tabulka: Silné stránky u jednotlivých klasterů

	KLASTR 1	KLASTR 2	KLASTR 3	KLASTR 4	KLASTR 5
POČET RESPONDENTŮ	64	369	65	163	166
ZÍSKANÁ ODBORNOST	8%	15%	6%	12%	14%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	2%	0%	1%	2%
PRAXE	3%	7%	5%	1%	8%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	13%	4%	6%	6%	3%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	11%	11%	12%	24%	12%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	6%	5%	5%	3%	4%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	11%	9%	12%	13%	13%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	9%	9%	17%	17%	10%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	23%	16%	17%	22%	11%
JAZYKY	23%	16%	17%	22%	11%
KREATIVITA	11%	4%	5%	4%	2%
JINÉ	3%	1%	2%	1%	1%

Tabulka: Slabé stránky u jednotlivých klasterů

	KLASTR 1	KLASTR 2	KLASTR 3	KLASTR 4	KLASTR 5
POČET RESPONDENTŮ	64	369	65	163	166
ZÍSKANÁ ODBORNOST	14%	7%	12%	11%	7%
KONTAKTY Z KATEDRY	14%	5%	9%	7%	5%
PRAXE]	28%	17%	15%	29%	22%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	3%	2%	6%	3%	3%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	2%	1%	0%	1%	3%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	14%	12%	12%	12%	16%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	5%	5%	3%	7%	6%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	5%	5%	3%	3%	1%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	2%	1%	0%	1%	1%
JAZYKY	6%	9%	2%	10%	1%
KREATIVITA	5%	5%	0%	2%	8%
JINÉ	0%	0%	3%	1%	1%

U magisterských oborů se pomocí klastrové analýzy podařilo nalézt také 5 klasterů. Jak vidíme v tabulce níže, tyto klastery jsou, dle mého názoru, mnohem více různorodé, co se týká zařazení do společenskovědních, či jazykových oborů. Přesto můžeme vidět, že první a druhý klastr obsahuje převážně obory společenskovědních oborů, narozdíl od třetího klastru, který obsahuje převážně obory jazykové.

KLASTRY	MAGISTERSKÉ OBORY
KLASTR 1	Andragogika a personální řízení, Archeologie pravěku a středověku, Čeština v komunikaci neslyšících, Hudební věda, Informační studia a knihovnictví, Klasická archeologie, Pedagogika, Psychologie, Sinologie, Sociální pedagogika, Sociální práce, Studia nových médií, Učitelství českého jazyka a literatury pro střední školy, Učitelství češtiny jako cizího jazyka
KLASTR 2	Archivnictví a pomocné vědy historické, Český jazyk a literatura, Estetika, Historie – české dějiny v evropském kontextu, Historie – hospodářské a sociální dějiny, Historie – obecné dějiny, Iberoamerikanistika – dějiny Latinské Ameriky, Politické teorie, Religionistika, Sociologie, Učitelství (různé)
KLASTR 3	Anglický jazyk, Anglofonní literatury a kultury, Divadelní věda, English Language and Linguistics, Fonetika, Francouzská filologie, Hispanistika, Italianistika, Jihovýchodoevropská studia, Komparatistika, Německý jazyk a literatura, Nizozemský jazyk a literatura, Překladatelství: čeština – angličtina, Skandinavistika, Tlumočnictví: čeština – angličtina, Tlumočnictví: čeština – francouzština, Málo zastoupení obory
KLASTR 4	Český jazyk – specializační studium, Dějiny umění, Etnologie, Filozofie, Řecká antická filologie, Teorie kultury/Kulturologie, Východoevropská studia
KLASTR 5	Indologie, Japonská studia, Středoevropská studia

Pokud se podíváme na kompetence, které považují za své silné stránky absolventi magisterského oboru dle jednotlivých klasterů můžeme vidět, že získaná odbornost je zde relativně stabilní. Oproti tomu jazyky jsou mnohem více proměnlivé, považují je za své silné stránky spíše absolventi patřící do třetího (36 %) a pátého klastru (43 %), naopak minimálně absolventi patřící do prvního klasteru (9 %). Pokud se zaměříme na praxi, můžeme vidět, že tuto kompetenci považují za svoji silnou stránku převážně absolventi patřící do prvního

klastru, kdy ji jako svoji silnou stránku považuje 13 %, oproti žádnému absolventovi z pátého klastru, ovšem 39 % ji naopak označilo jako svoji slabou stránku. Důležité je ovšem brát v potaz rozdílnost velikosti těchto dvou klastrů. Absolventi patřící do prvního klastru považují kromě praxe za svoji silnou stránku i IT a počítačové dovednosti, oproti ostatním klastrům, které tyto dovednosti považují naopak spíše za slabé stránky.

Pokud se zaměříme na měkké dovednosti, můžeme vidět, že ty za svoje silné stránky považují spíše absolventi patřící do druhého klastru. Kritické myšlení považuje za svoji silnou stránku 24 % absolventů patřící do druhého klastru, oproti 9 % patřícím ke klastru prvnímu. Schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech považují za svoji silnou stránku nejvíce absolventi patřící ke čtvrtému klastru (27 %) a absolventi patřící k druhému klastru (24 %). Všechny tyto vztahy jsou signifikantní na hladině 0,05.

Zde můžeme opět vidět rozdíl mezi absolventy prvního a druhého klastru. Ačkoliv jsou v rámci těchto dvou klastrů zastoupeny společenskovední obory, absolventi z prvního klastru považují za svoje silné stránky spíše praxi a počítačové dovednosti, oproti absolventům z druhého klastru, kteří považují za silné stránky měkké dovednosti jako je kritické myšlení a schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech, které spolu, dle mého názoru, značně souvisí. Zároveň rozdělení jednotlivých dovedností a kompetencí dle oborových klastrů podporuje rozdělení na obory jazykové a spíše společenskovední.

Tabulka: Silné stránky u jednotlivých klasterů

	KLASTR 1	KLASTR 2	KLASTR 3	KLASTR 4	KLASTR 5
POČET RESPONDENTŮ	405	268	199	83	23
ZÍSKANÁ ODBORNOST	20%	19%	23%	20%	26%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	4%	2%	5%	0%
PRAXE	13%	4%	6%	4%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	7%	4%	5%	7%	4%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	9%	24%	18%	19%	9%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	6%	1%	1%	2%	4%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	9%	14%	13%	11%	13%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	12%	16%	20%	16%	13%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	16%	24%	14%	27%	17%
JAZYKY	9%	17%	36%	19%	43%
KREATIVITA	7%	4%	4%	6%	9%
JINÉ	1%	1%	1%	1%	4%

Tabulka: Silné stránky u jednotlivých klasterů

	KLASTR 1	KLASTR 2	KLASTR 3	KLASTR 4	KLASTR 5
POČET RESPONDENTŮ	405	268	199	83	23
ZÍSKANÁ ODBORNOST	8%	11%	6%	7%	17%
KONTAKTY Z KATEDRY	8%	7%	10%	10%	4%
PRAXE	16%	31%	26%	30%	39%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	3%	5%	5%	5%	4%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	2%	1%	2%	2%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	11%	17%	22%	24%	9%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	4%	7%	7%	6%	9%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	5%	3%	2%	5%	4%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	4%	0%	2%	2%	4%
JAZYKY	10%	12%	2%	5%	4%
KREATIVITA	5%	3%	7%	1%	0%
JINÉ	1%	1%	3%	0%	0%

4.3 Další rozdíly v subjektivně vnímaných dovednostech

V této části práce bych se ráda zaměřila na odlišnosti mezi silnými a slabými stránkami absolventů v návaznosti na jejich gender, věk, formu studia a rok absolvování Filozofické fakulty. Zároveň bych se ráda zaměřila na fakt, zda hodnocení obtížnosti studia na Filozofické fakultě má souvislost s vnímáním silných a slabých stránek absolventů.

Pokud se zaměříme na vlastnosti, které absolventi považují za své silné stránky či nedostatky na trhu práce a rozdílnost těchto stránek ve vztahu ke genderu absolventa, mohli bychom předpokládat určité rozdíly. Tento vztah se ovšem projevuje pouze u IT a počítačových schopností, organizačních schopností, jazyků a praxe. Muži častěji považují za svoji silnou stránku IT a počítačové schopnosti, které ženy naopak častěji považují za svoji slabou stránku (16 % žen, oproti 10 % mužů). Ženy naopak považují za svoji silnou stránku organizační schopnosti (12 % u žen oproti 5 % u mužů). Ženy dále považují za svoji silnou stránku jazyky (19 % u žen, oproti 12 % u mužů) a praxi. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05.

Tabulka: Silné a slabé stránky dle genderu respondenta

	SILNÉ STRÁNKY ŽENY	SLABÉ STRÁNKY ŽENY	SILNÉ STRÁNKY MUŽI	SLABÉ STRÁNKY MUŽI %
ZÍSKANÁ ODBORNOST	17%	8%	15%	9%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	8%	1%	6%
PRAXE	7%	22%	4%	20%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	5%	3%	3%	5%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	14%	2%	17%	1%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	3%	16%	5%	10%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	12%	4%	5%	9%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	15%	4%	12%	3%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	16%	2%	20%	1%
JAZYKY	19%	7%	12%	6%
KREATIVITA	5%	5%	5%	3%
JINÉ....	1%	2%	0%	0%

n=1669

Pokud se zaměříme na rozdíly v silných a slabých stránkách dle věku respondentů, můžeme vidět významné rozdíly u získané odbornosti, kterou za svoji silnou stránku považují spíše absolventi pohybující se ve věkové skupině 31-35 let (20 %) a za slabou stránku respondenti ve věkové skupině do 30 let. Dále jsou významné rozdíly u jazyků, které za svoji silnou stránku považují méně respondenti starších 41 let, což může souviset s tím, že později

narození absolventi byli například s angličtinou v kontaktu již během základní školy. U měkkých dovedností, jako je kritického myšlení, organizační schopnosti a verbální vyjadřování, vidíme taky určité rozdíly dle věku. Kritické myšlení (17 %) a organizační schopnosti (14 %) považují za své silné stránky spíše respondenti pohybující se ve věkové kategorii od 26 do 30 let. Verbální vyjadřování jako silná stránka se méně objevuje u respondentů starších 41 let. Praxi považují za svoji slabou stránku nejvíce respondenti ve věkové skupině od 31 do 35 let. Důvodem pro tento vztah může být, že tito respondenti absolvovali FF UK v době finanční krize, kdy nedostatek praxe značně ovlivňoval jejich uplatnění na trhu práce. Tyto vztahy jsou statisticky významné na hladině 0,05

SILNÉ STRÁNKY DLE VĚKU RESPONDENTA

	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 +
ZÍSKANÁ ODBORNOST	9%	17%	20%	18%	16%	8%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	2%	2%	2%	3%	0%
PRAXE	5%	7%	7%	5%	5%	6%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	5%	6%	5%	3%	2%	2%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	15%	17%	14%	16%	2%	2%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	2%	5%	4%	1%	2%	2%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	11%	14%	10%	4%	2%	3%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	12%	16%	16%	13%	8%	2%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	15%	19%	18%	16%	13%	6%
JAZYKY	16%	19%	20%	15%	8%	0%
KREATIVITA	4%	5%	6%	3%	5%	0%
JINÉ	0%	1%	1%	1%	0%	0%

n=1669

SLABÉ STRÁNKY

	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 +
ZÍSKANÁ ODBORNOST	9%	9%	10%	4%	3%	0%
KONTAKTY Z KATEDRY	7%	9%	8%	4%	5%	0%
PRAXE	22%	24%	25%	17%	14%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	3%	5%	3%	4%	3%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	1%	2%	2%	1%	3%	3%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	12%	17%	15%	13%	13%	5%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	5%	5%	7%	6%	5%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	3%	3%	5%	2%	2%	2%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	0%	2%	3%	1%	0%	0%
JAZYKY	5%	8%	8%	7%	3%	3%
KREATIVITA	5%	6%	4%	3%	0%	5%
JINÉ	0%	1%	2%	1%	0%	0%

n=1669

Pokud se zaměříme na rozdíly v kompetencích dle formy studia, které absolvovali na Filozofické fakultě, vidíme hlavní rozdíl v tom, že absolventi bakalářského stupně považují méně za svoji silnou stránku získanou odbornost než studenti navazující magisterského stupně, pětiletého magisterského stupně a absolventi rigózního řízení. Pouze 14 % absolventů bakalářského studia považuje získanou odbornost za svoji silnou stránku, oproti 20 % absolventů magisterských programů a 28 % absolventů rigózního řízení. Důvodem pro tento vztah může být zaměření bakalářských oborů, které mají absolventa připravit na navazující magisterský obor. Pokud se absolventi rozhodnou v navazujícím magisterském oboru nepokračovat, může se jim zdát získaná odbornost hůře uplatnitelná na trhu práce. Zvláštní je, že pouze 16 % absolventů doktorského studia považuje svoji odbornost jako slabou stránku. Důvodem pro tento fakt může být, že pokud se pro studium rozhodnou pro karierní obor mimo svůj obor, vzbuzuje jejich titul nedůvěřivost a pocit překvalifikovanosti. Tento vztah je statisticky signifikantní.

Co se týká měkkých dovedností, absolventi bakalářského stupně považují verbální vyjadřování méně za svoji silnou stránku, naproti tomu absolventi pětiletého magisterského studia a rigózního řízení tuto dovednost za svoji silnou stránku považují. Organizační schopnosti považují za svou silnou stránku více absolventi navazujícího magisterského stupně a naopak méně ji za svoji silnou stránku považují absolventi doktorského studia. Schopnost přemýšlet nad věcmi v souvislostech uvádějí spíše jako svoji silnou stránku absolventi

pětiletých magisterských oborů. Důvodem pro tento vztah může být zaměření pětiletých magisterských oborů, kdy se jedná o tradiční obory jako je Filozofie, Politologie či Historie, kde můžeme očekávat důraz na rozvíjení této dovednosti během studia. Svůj sociální kapitál a kontakty z katedry považují za svoje silné stránky spíše absolventi navazujícího magisterského stupně a absolventi rigozního řízení. Důvodem pro tento vztah může být jejich následné působení na katedře, či v akademické sféře. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05. Pokud se podíváme na slabé stránky, tyto stránky jsou více neměnné a méně ovlivněné jak stupněm studia, tak i obecně ostatními proměnnými

Tabulka: Silné stránky dle typu studijního programu

	Bakalářský	Navazující Magisterský .	Pětiletý magisterský	Doktorský	Rigozní řízení
POČET RESPONDENTŮ	905	676	440	160	99
ZÍSKANÁ ODBORNOST	14%	20%	20%	16%	28%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	3%	2%	1%	5%
PRAXE	6%	8%	8%	3%	8%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	5%	5%	5%	2%	4%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	14%	15%	17%	10%	11%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	4%	4%	2%	3%	2%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	11%	13%	10%	4%	7%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	12%	13%	18%	11%	19%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	16%	18%	20%	16%	16%
JAZYKY	17%	18%	21%	16%	17%
KREATIVITA	4%	5%	6%	4%	6%
JINÉ	1%	1%	0%	1%	3%

Tabulka: Slabé stránky dle typu studijního programu

	Bakalářský	Navazující Magisterský .	Pětiletý magisterský	Doktorský	Rigorní řízení
CELKEM RESPONDENTŮ	905	676	440	160	99
ZÍSKANÁ ODBORNOST	8%	8%	10%	5%	5%
KONTAKTY Z KATEDRY	7%	8%	8%	4%	6%
PRAXE	22%	24%	25%	16%	25%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	3%	4%	5%	6%	5%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	2%	2%	2%	3%	1%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	14%	16%	17%	13%	19%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	6%	5%	6%	6%	5%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	3%	3%	4%	2%	4%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	1%	2%	2%	2%	1%
JAZYKY	6%	8%	8%	4%	12%
KREATIVITA	5%	5%	4%	2%	2%
JINÉ	1%	1%	2%	2%	0%

Pokud se zaměříme na rok, kdy absolventi absolvovali Filozofickou fakultu u silných a slabých stránek se nám nepovedlo nalézt statisticky signifikantní vztah mezi rokem absolvování Filozofické fakulty a těmito stránkami. Můžeme si povšimnout, že 30 % respondentů absolvujících Filozofickou fakultu v roce 2008, považovalo za svoji slabou stránku praxi, oproti 21 % v roce 2007. Tento velký nárůst může být zapříčiněn dopadem Velké ekonomické krize, kdy absolventi byli doopravdy považováni za jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Zároveň je důležité zmínit, že počet respondentů z roku 2007 a 2008 byl nízký oproti absolventům z roku 2017. Víceméně čím dál tím méně lidí považuje IT a počítačové schopnosti za své slabé stránky (21 % v roce 2007, 15 % v roce 2017) s nárůstem v roce 2010 a 2013.

Tabulka: Silné stránky dle roku ukončení studia na FF UK

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N	63	73	60	99	128	156	163	166	221	250	290
ZÍSKANÁ ODBORNOST	17%	18%	13%	19%	17%	21%	18%	16%	15%	16%	13%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	3%	2%	1%	2%	4%	3%	2%	0%	2%	1%
PRAXE]	5%	4%	7%	10%	6%	4%	9%	5%	5%	8%	7%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	3%	1%	5%	5%	5%	5%	6%	5%	6%	4%	5%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	16%	18%	12%	12%	14%	18%	12%	14%	12%	19%	13%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	2%	1%	5%	3%	4%	5%	2%	4%	4%	3%	3%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	6%	7%	8%	12%	9%	10%	17%	10%	11%	10%	9%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	17%	16%	18%	14%	13%	18%	15%	13%	14%	14%	11%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	16%	25%	15%	17%	20%	19%	16%	16%	13%	20%	17%
JAZYKY	17%	15%	13%	16%	16%	22%	19%	16%	15%	18%	18%
KREATIVITA	2%	3%	3%	5%	7%	6%	6%	6%	3%	7%	3%
JINÉ	3%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%

n=1669

Tabulka: Slabé stránky dle roku dokončení studia FF UK

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N	63	73	60	99	128	156	163	166	221	250	290
ZÍSKANÁ ODBORNOST	5%	8%	5%	6%	15%	10%	9%	8%	6%	9%	8%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	4%	7%	8%	8%	10%	9%	5%	9%	8%	8%
PRAXE	21%	30%	20%	20%	22%	28%	20%	24%	19%	23%	19%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	2%	1%	3%	4%	2%	5%	6%	5%	5%	3%	4%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	2%	1%	2%	1%	3%	3%	2%	2%	2%	1%	1%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	21%	11%	15%	18%	9%	15%	19%	11%	11%	18%	14%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	8%	10%	2%	5%	4%	10%	3%	6%	5%	4%	7%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	3%	0%	5%	4%	7%	1%	4%	4%	2%	5%	2%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	2%	1%	0%	4%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%
JAZYKY	5%	8%	10%	7%	9%	8%	9%	6%	7%	6%	5%
KREATIVITA	6%	3%	2%	3%	4%	8%	6%	6%	3%	5%	4%
JINÉ	2%	1%	0%	2%	1%	4%	0%	1%	1%	1%	1%

n=1669

Pokud se zaměříme na to, zda se diferencují nějak kompetence absolventů na trhu práce dle toho, jak hodnotí obtížnost studia, můžeme vidět, že pokud považují za svoji slabou stránku odbornost, spíše uvádějí, že studium bylo nenáročné. Důvodem pro tento vztah může být, že absolventi, kteří nemají pocit, že museli do studia investovat příliš úsilí, zároveň neočekávají velkou návratnost této investice, proto získanou odbornost hodnotí jako svoji slabou stránku.

4.4 Souvislost subjektivně vnímaných dovedností s obtížností hledání práce

Jediný statisticky signifikantní vztah můžeme vidět u slabé stránky praxe. Pokud absolventi považují praxi za svoji slabou stránku, hodnotí zároveň jako více obtížné hledání první práce po ukončení studia na Filozofické fakultě. 72 % respondentů, kteří považovali praxi za svoji slabou stránku, uvádí, že pro ně bylo velice obtížné hledat práci, oproti 47 %, kteří uvádí, že to pro ně bylo velice snadné. Tento vztah by nás měl zajímat, vzhledem k tomu, že praxe je jednou z nečastěji uváděných nedostatků na trhu práce absolventů Filozofické fakulty.

Praxi jako kritickou slabou stránku potvrzují též výzkumy z jiných univerzit v České republice. Dle Stojanové a Tomšíka (2014) je právě pracovní zkušenost ve studované specializaci faktorem, která ovlivňuje úspěšnost s hledáním práce. Dle Stojanové a Tomšíka (2014) sice 69 % respondentů mělo pracovní zkušenost, ale častěji bez spojení se studiem, čímž nevytvářeli konkurenční výhodu na trhu práce. Přes polovinu respondentů (52 %) mělo dle svých slov problém s hledáním práce, pokud neměli pracovní zkušenost v oboru. Pokud tuto zkušenost měli, problém reportovalo pouze 13 % respondentů. Pokud měli zkušenost v příbuzném oboru, mělo problém s hledáním práce pouze 43 %. Problémem je dle Stojanové a Tomšíka, že studenti myslí spíše na generování příjmu než na nabývání pracovních zkušeností v oboru.

Tabulka: Vztah silných stránek a obtížnosti s hledáním práce (n=658)

	Velmi obtížné	2	3	4	Velmi snadné	Nedokáží odpovědět
ZÍSKANÁ ODBORNOST	35%	36%	44%	48%	38%	33%
KONTAKTY Z KATEDRY	2%	2%	6%	6%	5%	4%
PRAXE	11%	20%	15%	20%	17%	4%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚŠTNÁNÍ	12%	10%	15%	11%	10%	13%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	12%	10%	15%	11%	10%	13%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	11%	12%	7%	7%	9%	4%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	23%	26%	27%	26%	25%	25%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	29%	33%	33%	35%	39%	21%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	46%	43%	40%	34%	47%	38%
JAZYKY	46%	43%	40%	34%	47%	38%
KREATIVITA	9%	15%	13%	13%	9%	21%
JINÉ	9%	15%	13%	13%	9%	21%

Tabulka: Vztah slabých stránek a obtížnosti s hledáním práce (n=658)

	Velmi obtížné	2	3	4	Velmi snadné	Nedokáži odpovědět
ZÍSKANÁ ODBORNOST	26%	26%	18%	20%	20%	17%
KONTAKTY Z KATEDRY	23%	25%	21%	15%	15%	13%
PRAXE	72%	60%	50%	51%	47%	54%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	8%	11%	11%	10%	8%	4%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	3%	2%	3%	6%	5%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	34%	32%	37%	34%	38%	29%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	15%	12%	11%	15%	13%	13%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	8%	7%	10%	10%	6%	8%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	5%	6%	6%	3%	3%	0%
JAZYKY	29%	12%	17%	17%	15%	21%
KREATIVITA	8%	15%	10%	14%	10%	13%
JINÉ	2%	1%	4%	4%	2%	13%

4.5 Nástupní mzda absolventů

Pokud se podíváme na čistý příjem absolventů na jejich první pracovní pozici, nejvíce absolventů, ať pracujících jako zaměstnanci či OSVČ, se pohybovalo v rozmezí mezi 15 000 Kč – 19 999 Kč. Zároveň ovšem vidíme určité rozdíly. Pokud absolventi pracují jako OSVČ, v porovnání se zaměstnanci se více pohybují v mzdové skupině do 9 999 Kč či naopak v kategorii nad 20 000 Kč. Zaměstnaní absolventi se se svým čistým příjmem spíše pohybovali v rozmezí od 15 000 Kč do 20 000 Kč čistého příjmu a absolventi, kteří Filozofickou fakultu absolvovali v roce 2017, se mnohem méně pohybují v kategorii od 10 000 Kč do 14 999 Kč, a naopak více v kategorii nad 20 000. Zde můžeme vidět, že nárůst nástupních mezd absolventů, v důsledku roztočení mzdové spirály, měl dopad i na nástupní mzdy u absolventů Filozofické fakulty.

	NÁSTUPNÍ PLAT		SOUČASNÁ MZDA
	Zaměstnanec	OSVČ	Absolventi 2017
N	472	64	215
0 - 9 999 Kč	14%	16%	14%
10 000 Kč - 14 999 Kč	26%	16%	13%
15 000 Kč - 19 999 Kč	29%	23%	25%
20 000 Kč - 24 999 Kč	18%	20%	22%
25 000 Kč - 29 999 Kč	5%	11%	13%
30 000 Kč - 34 999 Kč	4%	3%	7%
35 000 Kč - 39 999 Kč	1%	5%	3%
40 000 Kč - 10 0000 Kč	2%	6%	3%

Pokud tyto výsledky porovnáme s výsledky studie TOP Zaměstnavatelé 2018, která uvádí že: „Většina mladých lidí požaduje hrubý plat v rozmezí mezi 20 až 35 tisíci.“ (Divinová, 2018) vidíme, že absolventi Filozofické fakulty se pohybovali spíše na dolní hranici tohoto rozpětí, v roce 2017 se dostávají do střední pozice. Zde můžeme vidět dopad mzdové spirály a fakt, že má vliv i na absolventy Filozofické fakulty. Pokud to porovnáme s výsledky s průzkumem proběhlým na Masarykově Univerzitě, kde nástupní platy se pohybují v roce 2017 na úrovni 28 000 Kč, zdá se, že absolventi Filozofické fakulty dostávají nižší příjmy. Pokud ale porovnáme mzdu s průměrnou mzdou fakulty sociálních studií Masarykovy Univerzity, vidíme, že průměrná mzda absolventa této fakulty byla 24 398 Kč v roce 2015, 29 925 Kč v roce 2016 a 25 259 Kč v roce 2017 (Nekuda, 2017). Kromě roku 2016 jsou tyto průměrné mzdy přibližně srovnatelné s rozpětím, kde se pohybují absolventi

Filosofické fakulty. Na nižších příjmech se také může podílet to, že řada absolventů bakalářského studia pokračuje ve studiu a pouze si přivydělává. Zároveň absolventi FF UK se mohou pohybovat v akademické sféře, kde jsou mzdy nižší.

U zaměstnaných absolventů není jejich nástupní plat ovlivněn silnými stránkami, většina respondentů se pohybuje v mzdové třídě od 15 000 Kč do 19 999 Kč, ať považovala za své silné stránky jakoukoli kompetenci. Pouze pokud považovali kontakty z katedry za své silné stránky, spíše se pohybovali v kategorii od 10 000 Kč do 14 999 Kč (42 %). Důvodem může být, že absolventi, kteří považují za svoji silnou stránku kontakty z katedry, jsou na katedrách zaměstnaní, či se pohybují v akademické sféře, kde jsou mzdy nižší. Větší rozdíly můžeme vidět u absolventů pracujících jako OSVČ, zde je ale počet respondentů značně nižší (n=64), což ovlivňuje kvalitu této analýzy. Pokud za svoji silnou stránku považují verbální vyjadřování, pohybují se ve většině ve vyšší příjmové skupině 20 000 Kč- 24 999 Kč (31 %). Pokud považují schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech za svoji silnou stránku, pohybují se ve většině buď v kategorii do 9999 Kč (27 %), nebo naopak v kategorii od 15 000 Kč do 19 999 Kč. Pokud se podíváme na absolventy, kteří absolvovali Filozofickou fakultu v roce 2017, většina respondentů se pohybuje v mzdové skupině od 15 000 Kč do 19 999 Kč, či ve skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč. Kompetencí, která souvisí s jejich příjmem, jsou IT a počítačové schopnosti, kdy můžeme vidět, že 29 % respondentů, kteří se pohybovali ve mzdové skupině nad 40 000 Kč, považovalo IT a počítačové schopnosti za svoji silnou stránku. Nutno je ovšem dodat, že absolventů v kategorii nad 40 000 Kč je minimum. Co se týká slabých stránek, i zde je plat víceméně stabilní a neovlivněn jednotlivými kompetencemi. Pouze pokud se pohybují v mzdové skupině do 9 999 Kč, považují za svoje slabé stránky kreativitu (28 %) a kontakty z předešlých brigád a zaměstnání.

Tabulka: Silné stránky zaměstnaných absolventů a jejich mzda

	N	DO 9 999 KČ	10 000 KČ - 14 999 KČ	15 000 KČ- 19 999 KČ	20 000 KČ - 24 999 KČ	25 000 KČ - 29 999 KČ	30 000 KČ - 34 999 KČ	35 000 KČ - 39 999 KČ	40000 KČ – 100 000 KČ
ZÍSKANÁ ODBORNOST	104	16%	30%	29%	16%	2%	4%	2%	1%
KONTAKTY Z KATEDRY	12	33%	42%	17%	8%	0%	0%	0%	0%
PRAXE	39	13%	26%	36%	23%	0%	3%	0%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	29	3%	31%	45%	14%	3%	3%	0%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	77	19%	25%	35%	16%	1%	3%	1%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	25	16%	28%	24%	20%	8%	0%	0%	4%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	74	15%	24%	34%	12%	5%	5%	1%	3%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	89	11%	24%	36%	15%	8%	3%	2%	1%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	111	19%	26%	32%	16%	4%	2%	1%	1%
JAZYKY	110	13%	19%	35%	16%	7%	5%	2%	3%
KREATIVITA	29	10%	24%	48%	7%	3%	7%	0%	0%

Tabulka: Silné stránky a jejich vliv na mzdu u absolventů pracujících jako OSVČ.

	N	DO 9 999 KČ	10 000 KČ - 14 999 KČ	15 000 KČ- 19 999 KČ	20 000 KČ – 24 999 KČ	25 000 KČ - 29 999 KČ	30 000 KČ - 34 999 KČ	35 000 KČ - 39 999 KČ	40 000 KČ - 100 000 KČ
ZÍSKANÁ ODBORNOST	8	13%	13%	38%	13%	13%	0%	0%	13%
KONTAKTY Z KATEDRY	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PRAXE]	4	25%	0%	0%	25%	50%	0%	0%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	2	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	16	19%	25%	25%	19%	6%	0%	6%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	5	0%	40%	20%	40%	0%	0%	0%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	16	0%	19%	19%	31%	13%	0%	13%	6%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	11	27%	9%	27%	9%	18%	0%	0%	9%
JAZYKY	13	0%	23%	31%	8%	23%	0%	15%	0%
KREATIVITA	4	25%	50%	25%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabulka: Silné stránky a příjmy absolventů z roku 2017

	DO 9 999 KČ	10 000 KČ - 14 999 KČ	15 000 KČ - 19 999 KČ	20 000 KČ - 24 999 KČ	25 000 KČ - 29 999 KČ	30 000 KČ - 34 999 KČ	35 000 KČ - 39 999 KČ	40 000 KČ - 100 000 KČ
N	30	28	53	47	29	15	6	7
ZÍSKANÁ ODBORNOST	13%	11%	25%	15%	7%	13%	17%	14%
KONTAKTY Z KATEDRY	3%	4%	2%	0%	0%	7%	0%	0%
PRAXE	3%	14%	9%	11%	14%	0%	17%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	7%	0%	8%	4%	10%	0%	17%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	20%	18%	19%	11%	14%	13%	17%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	7%	4%	2%	2%	3%	0%	0%	29%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	17%	7%	13%	9%	17%	7%	17%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	17%	14%	13%	11%	10%	7%	17%	14%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	20%	14%	23%	19%	21%	20%	0%	29%
JAZYKY	17%	21%	15%	23%	31%	20%	17%	0%
KREATIVITA	3%	11%	6%	0%	0%	0%	0%	0%
JINÉ	0%	0%	2%	2%	3%	0%	0%	0%

Tabulka: Slabé stránky a příjmy absolventů z roku 2017

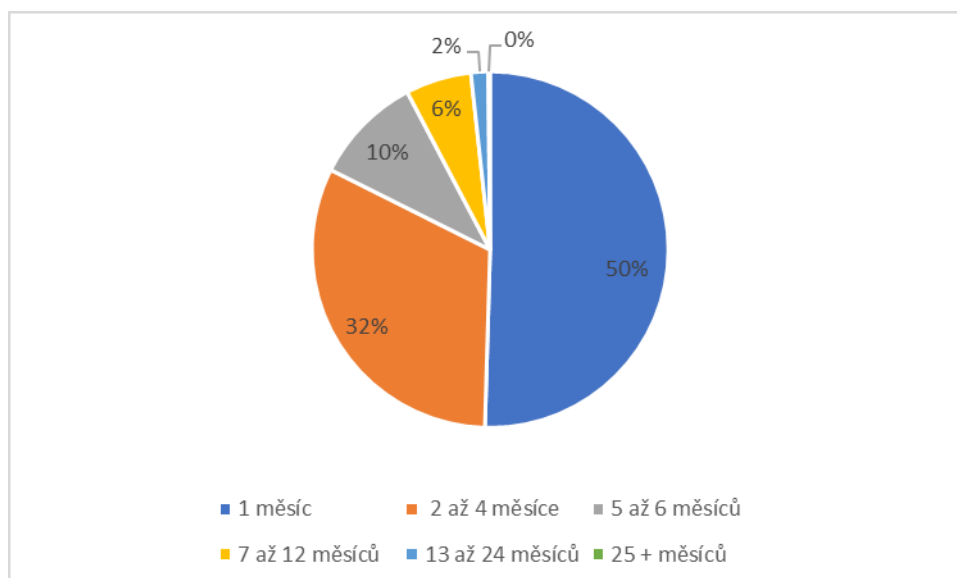
	DO 9 999 KČ	10 000 KČ - 14 999 KČ	15 000 KČ - 19 999 KČ	20 000 KČ - 24 999 KČ	25 000 KČ - 29 999 KČ	30 000 KČ - 34 999 KČ	35 000 KČ - 39 999 KČ	40 000 KČ - 100 000 KČ
N	30	28	53	47	29	15	6	7
ZÍSKANÁ ODBORNOST	7%	11%	6%	9%	28%	0%	0%	0%
KONTAKTY Z KATEDRY	7%	14%	13%	4%	10%	7%	0%	0%
PRAXE]	30%	14%	21%	21%	21%	13%	17%	29%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	7%	0%	4%	11%	0%	0%	0%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	3%	0%	0%	2%	0%	7%	0%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	13%	21%	19%	11%	17%	33%	17%	0%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	10%	7%	15%	4%	7%	0%	0%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	3%	0%	4%	2%	3%	0%	0%	0%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	0%	0%	2%	2%	3%	0%	0%	0%
JAZYKY	7%	0%	11%	4%	7%	0%	17%	14%
KREATIVITA	7%	0%	9%	2%	7%	0%	0%	0%
JINÉ	0%	7%	2%	0%	0%	0%	17%	0%

4.6 Hledání práce

Většina respondentů (50 %) našla pracovní pozici během jednoho měsíce, 32 % poté v rozmezí mezi 2 až 4 měsíci, 10 % v rozmezí 5 až 6 měsíců, 6 % během druhého půlroku hledání, 2 % během druhého roku hledání a pouze 1 respondent našel práci za dobu delší než 2 roky. Dle výzkumu, který proběhl v Brně v roce 2014, vidíme, že 38 % respondentů získalo pracovní pozici již před státnicemi, 16 % ji sehnalo během prvních dvou měsíců, 5 % během 4 měsíců a 4 % během půl roka. Určitá část studentů práci opět nehledala a důvodem pro to bylo častěji pokračující studium na Univerzitě (Stojanová & Tomšík, 2014). Pokud to porovnáme s daty z výzkumu, který proběhl v Brně, může se zdát, že absolventi Filosofické fakulty si stojí lépe, co se týká rychlosti hledání pozice. Musíme však mít na paměti, že vzorek v Brně, byl menší (n=150).

DÉLKA HLEDÁNÍ PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ	
1 MĚSÍC	50 %
2 AŽ 4 MĚSÍCE	32 %
5 AŽ 6 MĚSÍCŮ	10 %
7 AŽ 12 MĚSÍCŮ	6 %
13 AŽ 24 MĚSÍCŮ	2 %
25 + MĚSÍCŮ	0 %

n=636



Pokud se zaměříme na to, jak silné stránky souvisí s délkou hledání práce, můžeme si povšimnout, že zde není zvláštní souvislost. Získanou odbornost považuje za silnou stránku 40 % respondentů, kteří našli během jednoho měsíce, ale zároveň 40 %, kteří našli až během druhého roku. Dále 45 %, kteří našli práci během 2 až 4 měsíců, 38 % kteří našli práci během 5 až 6 měsíců a 32 % kteří našli práci v druhém půlroce. Zde můžeme vidět, že získaná odbornost je genericky považována za silnou stránku a neovlivňuje nijak rychlost nalezení prvního pracovního poměru po ukončení Filozofické fakulty.

Významnější rozdíl a pozitivnější souvislost s rychlostí hledání práce můžeme vidět u jazyků, které za svoji silnou stránku považuje 43 % absolventů, kteří našli zaměstnání během měsíce, 40 % kteří našli během 5 až 6 měsíců, a 30 % kteří našli až v druhém roce hledání. Dále u organizačních schopností, kterou za svoji silnou stránku považuje 26 % respondentů, kteří svoji práci našli během jednoho měsíce, 27 % respondentů, kteří svoji práci našli během 2 až 4 měsíců, a pouze 10 % kteří práci našli během druhého roku hledání. Dále vidíme pozitivní vztah se zkrácením délky hledání prvního zaměstnání u praxe, kterou za svoji silnou stránku považuje 17 %, kteří našli práci během měsíce, oproti 10 %, kteří ji našli až v druhém roce hledání. Praxe je považována u většiny respondentů bohužel za slabou stránku a zde můžeme vidět její dopad na hledání práce, pokud je naopak stránkou silnou.

Naopak spíše negativní vztah na rychlost hledání práce můžeme vidět u kontaktů z katedry, které za svoji silnou stránku považuje 5 %, kteří našli práce během jednoho měsíce, oproti 10 % kteří našli práci až v druhém roce hledání. Dále kritické myšlení, které za svoji silnou stránku považuje 50 %, kteří našli práci až v druhém roce. Dále spíše negativně působí i schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech považuje za svoji silnou stránku 60 %, kteří našli během druhého roka hledání, což je velice zajímavé, vzhledem k tomu, že je to jedna z nejčastěji uváděných silných stránek respondentů, stejně tak jako kritické myšlení. Pokud se podíváme na obory, kde absolventi považují schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech za svoji silnou stránku, vidíme, že se jedná o v určitém smyslu tradiční obory na FF UK, jako je Filozofie, Religionistika, Historie, Politologie. Jako možnost delšího hledání práce u absolventů považují schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech, může být složitější uplatnění na trhu práce, zvláště pokud chtějí absolventi zůstat i v rámci své kariéry v oboru, který studovali.

Co se týká kompetencí, které absolventi považují za své nedostatky na trhu práce, statisticky významný vztah můžeme vidět u organizačních schopností, které délku hledání spíše prodlužují. 40 % absolventů, kteří tuto kompetenci považují za silnou stránku, našlo práci až během druhého roku hledání. Dále vidíme negativní souvislost u jazyků, které považuje za slabou stránku 34 %, kteří našli práci v druhém půlroce hledání. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05. Negativně působí na hledání práce i získaná odbornost, kterou považuje za svoji slabou stránku 40 % respondentů, kteří našli práci během druhého roku hledání, dále kontakty z katedry, které za svoji slabou stránku považuje 30 %, kteří našli práci v druhém roce. Praxe je nejvýraznější slabou stránkou a 70 %, kteří ji za slabou stránku považují, našlo práci až během druhého roku hledání. IT a počítačové schopnosti, další častá slabá stránka, považuje za svůj nedostatek 36 %, kteří našli během měsíce, oproti 45 % kteří našli během druhého půl roku.

Tabulka: Silné stránky a jejich vztah s délkou hledání zaměstnání

	1 měsíc	2 až 4 měsíce	5 až 6 měsíců	7 až 12 měsíců	13 až 24 měsíců	25 + měsíců
ZÍSKANÁ ODBORNOST	40%	45%	38%	32%	40%	100%
KONTAKTY Z KATEDRY	5%	4%	3%	5%	10%	0%
PRAXE	17%	16%	14%	18%	10%	0%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	11%	12%	11%	11%	10%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	36%	33%	40%	39%	50%	100%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	8%	12%	3%	3%	20%	0%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	26%	27%	21%	26%	10%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	36%	36%	29%	34%	30%	0%
SCHOPNOST PŘEMYŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	40%	41%	49%	39%	60%	100%
JAZYKY	43%	43%	40%	39%	30%	0%
KREATIVITA	12%	10%	19%	8%	0%	0%
JINÉ	2 %	3 %	0%	5%	0%	0%

n=636

Tabulka: Silné stránky a jejich vztah s délkou hledání zaměstnání

	1 měsíc	2 až 4 měsíce	5 až 6 měsíců	7 až 12 měsíců	13 až 24 měsíců	25 + měsíců
ZÍSKANÁ ODBORNOST	21%	17%	27%	21%	40%	0%
KONTAKTY Z KATEDRY	16%	19%	16%	24%	30%	0%
PRAXE	47%	58%	57%	61%	70%	100%
KONTAKTY Z PŘEDEŠLÝCH BRIGÁD ČI ZAMĚSTNÁNÍ	8%	9%	14%	13%	0%	0%
KRITICKÉ MYŠLENÍ	5%	4%	2%	3%	10%	0%
IT A POČÍTAČOVÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI	36%	34%	32%	45%	30%	100%
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI	11%	17%	14%	3%	40%	0%
VERBÁLNÍ VYJADŘOVÁNÍ	6%	10%	14%	5%	10%	0%
SCHOPNOST PŘEMÝŠLET NAD PROBLÉMY V SOUVISLOSTECH	3%	5%	8%	3%	0%	0%
JAZYKY	16%	17%	13%	34%	20%	100%
KREATIVITA	11%	13%	10%	11%	0%	0%
JINÉ	2%	5%	3%	3%	0%	0%

n=636

4.7 Korespondence subjektivně vnímaných dovedností a poptávky na trhu práce

Pokud se podíváme na to, co je dle zaměstnavatelů viděno pozitivně, či co je vyžadováno od absolventů na juniorních absolventských pozicích, vidíme, že často zmiňovanou proměnnou jsou jazyky a IT schopnosti, či logické a technické myšlení (Vendolská, Kačerová, 2016). Pokud tyto kompetence porovnáme se silnými stránkami absolventů Filozofické fakulty, vidíme, že jazyky jsou jednou z nejčastěji uváděných silných stránek. Tímto faktem si absolventi vytváří na trhu práce, kde je angličtina základem, konkurenční výhodu vzhledem ke znalosti i jiných cizích jazyků na vysoké úrovni. Zároveň nedostatečná znalost jazyků dle zaměstnavatelů nejvíce negativně ovlivňuje pozici absolventa na trhu práce. Pokud se zároveň podíváme na hodnocení přípravy v rámci znalosti cizích jazyků absolventy v rámci studia na Filozofické fakultě vidíme, že většina uvádí, že byla připravena dostatečně (27 %), což pokud porovnáme s ostatními kompetencemi, které absolventi hodnotili, je průměrný výsledek. Ovšem 21 % absolventů uvedlo, že byli připraveni výborně nebo velmi dobře. Z tohoto můžeme usoudit, že Filozofická fakulta připravuje absolventy velmi dobře v rámci jazyků, absolventi je považují za své silné stránky a tímto vytváří konkurenční výhodu na trhu práce. Pokud se podíváme na IT a počítačové schopnosti, které jsou taky označovány za důležité na pracovním trhu, tyto kompetence jsou naopak mezi absolventy Filozofické fakulty jednou z nejčastěji uváděných slabých stránek, a naopak jednou z nejméně uváděných silných stránek.

Co naopak negativně ovlivňuje úspěšnost na pracovním trhu je nedostatek či absence praxe, či profesionálních zkušeností, ideálně ve studovaném oboru. Ovšem i pracovní zkušenost mimo obor je plus na trhu práce, vzhledem k získání pracovních návyků a určitých soft skills, jako je schopnost samostatně se rozhodovat, být nezávislý či naopak pracovat v týmu. Zde můžeme vidět, že praxe je také jedním z hlavních nedostatků dle absolventů Filozofické fakulty. Absolventi mohou mít dále problém s aplikací znalostí získaných studiem v praxi, což může spolu s nedostatkem praxe zapříčinit zhoršení jejich postavení na pracovním trhu a dát jim punc nepraktických a příliš teoretických absolventů. Pokud se podíváme na fakt, jak absolventi hodnotí přípravu v rámci aplikace získaných znalostí a dovedností, vidíme, že 32 % ji hodnotí dostatečně. Toto můžeme v porovnání s ostatními hodnocenými kompetencemi považovat za průměrný výsledek.

V čem si naopak dle mého názoru stojí absolventi Filosofické fakulty velice dobře, kromě jazyků získaných studiem, a co jim vytváří konkureční výhodu na trhu práce, jsou tzv. soft skills. Mezi nejčastěji zmiňované pozitivní vlastnosti na trhu práce dle zaměstnavatelů patří komunikační schopnosti a schopnost řešit problémy. Schopnost řešení problému považuje velká část absolventů Filosofické fakulty za své silné stránky, stejně tak jako verbální vyjadřování. Zároveň absolventi Filosofické fakulty hodnotí pozitivně i přípravu v rámci studia týkající se těchto kompetencí, kdy 31 % uvádí, že bylo velmi dobře připraveno v rámci komunikačních dovedností a 33 % uvádí to samé hodnocení u přípravy v rámci schopnosti řešit problém. Toto může vytvořit absolventům dobrou pozici na trhu práce a zároveň jsou tyto kompetence častěji spojovány s vedoucími pozicemi (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011).

Dále zaměstnavatelé pozitivně hodnotí schopnost týmové práce, schopnost učit se, motivaci a schopnost přicházet s vlastními nápady (Vendolská, Kačerová, 2016). Pokud se podíváme na hodnocení přípravy v rámci týmové práce, můžeme vidět, že ji absolventi hodnotí stále pozitivně, ale pokud to porovnáme s hodnocením ostatních kompetencí, je její hodnocení slabší – 31 % uvádí dostatečně, 19 % nedostatečně a pouze 7 % hodnotí přípravu v rámci týmové práce pozitivně. Pokud se zaměříme na absolventy hodnotící přípravu v rámci kreativity, která se, dle mého názoru, může pojit se schopností přicházet s vlastními nápady, vidíme, že ji 21 % hodnotí velmi dobře. Většina (34 %) ji ovšem hodnotí dostatečně, pokud ji tedy porovnáme s ostatními hodnocenými kompetencemi, jedná se o průměrný výsledek. Nejlépe je hodnocena příprava v rámci schopnosti argumentace a kritického myšlení, kdy ji 33 % hodnotí velmi dobře. Myslím si, že tato vlastnost je též pozitivně vnímanou stránkou na trhu práce, vzhledem k tomu, že napomáhá rozhodování a řešení problému.

Tabulka: Hodnocení přípravy z hlediska kompetencí v rámci studia na FF UK

	N	Výborně	Velmi dobře	Dostatečně	Nedostatečně	Velmi špatně	Zcela nepřípravilo	Nedokáží posoudit.
Schopnost argumentace a kritického myšlení	1647	26%	33%	25%	8%	3%	2%	3%
Prezentační dovednosti	1644	11%	26%	35%	16%	5%	4%	3%
Komunikační dovednosti	1644	16%	31%	32%	11%	4%	3%	4%
Znalost cizích jazyků	1645	21%	21%	27%	15%	7%	5%	4%
Kreativita	1642	8%	20%	34%	16%	7%	5%	10%
Aplikace získaných znalostí a dovedností v praxi	1649	10%	23%	32%	17%	7%	5%	6%
Organizační schopnosti a dovednosti	1644	7%	21%	34%	17%	6%	6%	10%
Schopnost týmové práce	1647	7%	18%	31%	19%	7%	9%	9%
Schopnost řešení problémů a úkolů	1647	14%	31%	34%	10%	3%	2%	6%

4.8 Příprava absolventů v rámci studia na FF UK

Pokud se podíváme na dovednosti, které považují absolventi za své silné stránky, můžeme si povšimnout, že ve většině případů pozitivně hodnotí i přípravu v rámci těchto kompetencí na Filozofické fakultě. Všeobecně tedy platí, že vnímání kompetencí odpovídá hodnocení jejich přípravy v rámci studia na Filozofické fakultě. Tento vztah se objevuje u získané odbornosti a jazyků, ale i u měkkých dovedností jako jsou komunikační dovednosti, organizační schopnosti, argumentace a kritické myšlení, schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech a kreativita. Můžeme tedy vidět, že vlastnosti či kompetence, které absolventi považují za své silné stránky, získali studiem na Filozofické fakultě, nebo je Filozofická fakulta dobře připravila v rámci těchto kvalifikací.

Pokud se zaměříme na získanou odbornost, můžeme zjistit, že pokud absolventi považují získanou odbornost za silnou stránku, pozitivně hodnotí přípravu i v rámci jiných dovedností, často patřících mezi dovednosti měkké. Respondenti považující odbornost za svoji silnou stránku hodnotí kladně i přípravu v rámci schopnosti řešení problémů, týmové práce, aplikaci získaných dovedností. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05. Můžeme si tedy povšimnout, že získaná odbornost nesouvisí pouze s tvrdými zkušenostmi získanými studiem, ale i určitými měkkými dovednostmi. Důvodem může být, dle mého názoru, způsob učení, individuální přístup a počet lidí v ročníku na Filozofické fakultě.

Protipólem absolventů považující za svoji silnou stránku získanou odbornost jsou v některých ohledech absolventi, kteří považují organizační schopnosti za svoji silnou stránku. Tito respondenti negativně hodnotí právě přípravu v rámci odborných teoretických znalostech v oboru, všeobecných znalostech a rozhledu, argumentace a kritického myšlení, znalosti cizích jazyků, kreativity a aplikace získaných dovedností a znalostí v praxi. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05.

Pokud se zaměříme na absolventy, kteří považují za svoji silnou stránku určité tvrdé dovednosti, můžeme vidět, že absolventi, kteří považují za své silné stránky jazykové schopnosti, sice hodnotí přípravu v rámci cizích jazyků pozitivně, ovšem 11 % uvádí, že byli zcela nepřipraveni z hlediska znalosti jazyků, ačkoliv je považují za svoji silnou stránku. Tito absolventi zároveň negativně hodnotí přípravu z hlediska aplikace získaných dovedností. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05. Důvodem pro tento vztah může být přílišné zaměření jazykových oborů na teorii, literaturu a lingvistiku. Absolventi tedy nejdříve získají teoretickou znalost, než se stanou plynulými mluvčími. Dále negativně hodnotí

komunikační dovednosti, což může, dle mého názoru, souviset s nedostatečnými možnostmi využívat jazyk aktivně během studia.

Pokud považují praxi za svoji silnou stránku, spíše negativně hodnotí aplikaci získaných znalostí a dovedností v praxi. Pokud naopak považují praxi za slabou stránku, hodnotí negativně týmovou práci, a opět aplikaci získaných znalostí a dovedností. Zde můžeme vidět, dle mého názoru, jeden z hlavních problémů nedostatku praxe na Filsofické fakultě a zároveň důvod proč jí tolik absolventů považuje za svoji slabou stránku. Praxe je, dle mého názoru to, co podpoří schopnost aplikace získaných dovedností a schopností. Tyto vztahy jsou statisticky signifikantní na hladině 0,05.

5 Jak je možné přistupovat k roli univerzit v přípravě absolventů na trhu práce?

Na závěr bych se ráda pozastavila nad možnostmi, jak přistupovat ke vzdělání a roli univerzit v přípravě absolventů na trhu práce. Jestli mají univerzity přizpůsobovat své studijní programy trhu práce a zaměřit se na praktické obory, či je tu možnost, aby i v rámci úzce zaměřených a specifických oborů byl určitý přesah univerzálních dovedností, které si sebou absolvent ponese, ať se uplatní v oboru, či mimo něj.

V rámci veřejných debat o uplatnění absolventů na trhu práce je často zmiňován a skloňován fakt, že příliš mnoho studentů si vybírá humanitně či společensko-vědně zaměřené obory, a že pro tyto absolventy na trhu práce bude obtížné nalézt pracovní uplatnění, narozdíl od studentů technických oborů, kteří jsou na trhu práce velice žádaní. Často je tato debata stáčena k tomu, že by i tyto obory měly být více prakticky zaměřené, spolupracovat s firmami a podřizovat se ekonomice a jejím trendům. V České republice je vysokoškolský systém s dominantní rolí veřejného školství, které vyučují Humboldtian model vysokého školství (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011). Tyto univerzity jsou akademicky orientovány a nejsou tolik ovlivňovány budoucí uplatnitelností absolventů na trhu práce. Pokud se podíváme na výzkumy v devadesátých letech, můžeme si povšimnout, že absolventi si stáli v rámci Evropského srovnání skoro nejlépe v rámci teoretických znalostí, ale podprůměrně v jiných ukazatelích jako je samostatnost, instrumentální dovednosti, projektové učení, či získávání pracovních zkušeností. Přes všechny tyto nedostatky byli na vrcholu úspěšnosti na pracovním trhu v České republice v porovnání s jedinci bez vysokoškolského vzdělání a to nejen k vůči roli, kterou vykonávali v pracovním procesu, ale i v délce hledání pracovní pozice a spokojenosti s prací. Tito absolventi zároveň hodnotili vzdělání, ačkoliv velice teoretické, jako velice prospěšné pro jejich pracovní uplatnění (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011).

Pokud to porovnáme se současnou situací absolventů a výsledky dotazování absolventů na Filozofické fakultě, dle mého názoru, nevidíme velký posun. Přes toto pozitivní hodnocení prospěšnosti získaného vzdělání, nastal tlak na nutnost produkce absolventů velmi dobře připravených na trh práce, nutnost inovace univerzit a spolupráce s regionálními firmami. Je ovšem nutné zaměřovat se spíše na praktické obory, vzhledem ke kladnému postavení absolventů a vzhledem k jejich kladnému hodnocení? Nejsou praktické obory více krátkodobé, a naopak složitěji přizpůsobivé změnám na trhu práce, vzhledem

k rychlosti technologických změn? Není striktní rozlišování mezi pouze teoretickou a prakticky orientovanou zbytečné? Dle mého názoru absolventi teoretickým studiem také nabývají určité dovednosti jako je kritické myšlení, komunikační dovednosti a schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech, které jsou pro ně následně plusem na trhu práce. Souvislost mezi získanou odborností a měkkými dovednostmi nám podpořili i výsledky analýzy, kdy absolventi, kteří považovali odbornost za svoji silnou stránku, pozitivně hodnotili přípravu z hlediska měkkých dovedností. Jak vidíme i na datech vnímaných silných stránek absolventů, velká část absolventů hodnotí pozitivně své měkké dovednosti a považuje je za svoji silnou stránku. Naopak za nedostatek považuje nedostatek praxe a IT a počítačové schopnosti. Můžeme tedy diskutovat, zda tyto univerzální vlastnosti byli získány díky akademičnosti Filozofické fakulty.

Dle mého názoru by sice Filozofická fakulta měla podporovat více praxe u svých studentů, a to hlavně dlouhodobé. Je totiž možné se zaměřit na všeobecnou praxi i mimo obor, kde mohou studenti rozvíjet a uplatňovat nejen svoji získanou odbornost, ale i jakoukoliv ze svých soft skills či počítačových dovedností, a to i vzhledem k zvyšujícímu se počtu zaměstnanců, kteří mění svou kariéru v průběhu života (Hall & Mirvis, 2014). Zároveň si ale nemyslím, že by Filozofická fakulta měla opustit od vyučování specifických oborů a zaměřit se pouze na praxi a předávání univerzálních dovedností. Dle výsledků průzkumu mezi absolventy je vidět, že v rámci studia získávají nejen specifickou odbornost, ale i měkké dovednosti, které jsou na trhu práce tolik žádané. Toto je dle mého názoru směr, kterým by se Filozofická fakulta měla vydat. Podporovat studenty v získávání univerzálních dovedností, které jsou více flexibilní a tolik nepodléhají trendům na trhu práce, v rámci studia specifického oboru. Zároveň právě rozvoj i těchto univerzálních kvalifikací je pozitivní pro absolventa, který nezůstane v rámci kariéry ve svém oboru, ale spíše se přesune do jiného oboru, či do aplikovaného oboru svého studia. Toto podporují i slova rektora UK, Tomáše Zimy, který tvrdí, že obory nemají být úzce specializované, ale spíše robustní:

„To, co učíme studenta v roce 2017, bude za dvacet let úplně jiné. A čím více bude obor specifický a úzce zaměřený, tím více ochuzujeme studenty o širší poznání. Následně může být hůře uplatitelný na trhu práce. Nikdo také nesleduje vazbu studijního programu s oblastmi, kde dotyčný nakonec působí.“ (Rychlík, 2017).

6 Závěr

Na základně analýzy dat můžeme dojít k určitým závěrům. Mezi dovednosti, které absolventi Filozofické fakulty považují za své silné stránky, patří kromě tvrdých dovedností, jako je získaná odbornost a jazyky, i měkké dovednosti, jako je schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech, kritické myšlení, a verbální vyjadřování. Tyto dovednosti jsou na trhu práce vyhledávány. Mezi vnímanými slabými stránkami převládá praxe a IT a počítačové dovednosti, což může při hledání práce být pro řadu absolventů přitěžující okolností, vzhledem k tomu, že obě tyto kompetence jsou považovány na trhu práce jako pozitivní kompetence. Jednotlivé vnímané silné či slabé stránky absolventů FF UK jsou značně univerzální, příliš se neliší dle jednotlivých kritérií, jako je gender a věk a nevyvíjejí se moc v čase, tedy dle toho, kdy respondenti absolvovali katedru. Určité rozdíly mezi silnými a slabými stránkami můžeme vidět u absolvovaného stupně studia, kdy absolventi bakalářského stupně studia nehodnotí odbornost tak pozitivně jako po absolventi magisterských oborů, důvodem může být dle mého názoru fakt, že ve většině případů je cílem bakalářského studia připravit na studium magisterské, kde se bude více odbornost rozvíjet. Zvláštní je, že pouze 16 % absolventů doktoranského studia považuje svoji odbornost jako slabou stránku. Důvodem pro tento fakt může být, že pokud se pro studiu rozhodnou pro pracovní pozici mimo vystudovaný obor, vzbuzuje jejich titul nedůvěru a pocit překvalifikovanosti. Pokud se zaměříme na jednotlivé silné stránky, můžeme vidět, že získanou odborností absolventi nemyslí, dle mého názoru, pouze získané tvrdé dovednosti v rámci oboru, ale i dovednosti měkké. Respondenti, kteří považují odbornost za svoji silnou stránku odbornost, hodnotí kladně i přípravu v rámci těchto měkkých dovedností, jako je schopnost řešení problémů, týmová práce, aplikace získaných dovedností. Důvodem může být, dle mého názoru, způsob učení, individuální přístup a počet lidí v ročníku na Filozofické fakultě. Za pozitivní můžeme považovat výsledek, že dovednosti, které absolventi považují za své silné stránky, jsou často pozitivně hodnoceny i z hlediska přípravy v rámci studia na Filozofické fakultě. Tento vztah se objevuje u získané odbornosti a jazyků, ale i u měkkých dovedností. Můžeme tedy vidět, že vlastnosti či kompetence, které absolventi považují za své silné stránky, získali studiem na Filozofické fakultě a Filozofická fakulta je v těchto kompetencích dobře připravila pro trh práce.

Pokud se ale zaměříme na dovednosti absolventů, které korespondují s dovednostmi vyhledávanými na trhu práce, můžeme vidět, že absolventi FF UK si na trhu v rámci určitých

dovedností vytváří konkurenční výhodu. Jednou z těchto dovedností jsou jazyky, které považují absolventi za velice důležitou kompetenci a zároveň jsou nejčastěji vnímanou silnou stránkou absolventů. Vzhledem k tomu, že FF UK se zaměřuje na výuku mnoha jazyků si absolventi, kteří znají další světový jazyk, vytváří na trhu práce, kde je angličtina základem, konkurenční výhodu. Nedostatečná znalost jazyků dle zaměstnavatelů nejvíce negativně ovlivňuje pozici absolventa na trhu práce. Zajímavý je fakt, že ačkoliv absolventi, kteří považují určitou kompetenci za svoji silnou stránku ve většině případů hodnotí pozitivně i její přípravu v rámci studia, u absolventů, kteří považují jazyky za svoji silnou stránku jazyky, můžeme najít 11 % respondentů, kteří mají pocit, že byli naopak zcela nepřipraveni z hlediska cizích jazyků. Absolventi vnímající jazyky, jako svoji silnou stránku, zároveň hodnotí aplikaci získaných dovedností negativně. Za důvod pro toto negativní hodnocení můžeme částečně považovat přílišné zaměření jazykových oborů na teorii, literaturu a lingvistiku. Toto přílišné teoretické zaměření, by mohlo mít souvislost s negativním hodnocením komunikačních dovedností. Jazyky považují za své silné stránky méně respondenti starší 41 let, což můžeme odůvodnit tím, na rozdíl od mladších respondentů nebyli s jazyky v kontaktu od malička, zvláště s angličtinou. Pokud se podíváme na rozdíl mezi absolventy jazykových oborů bakalářského studia a magisterského studia, vidíme, že absolventi bakalářského studia hodnotí jazyky jako svoji slabou stránku, oproti absolventům magisterských oborů, kteří je za silnou stránku považují. Důvodem může být, že absolventi jazykových oborů získají nejdříve teoretickou znalost, než se stanou plynulými mluvčími. Zároveň u menších jazykových oborů absolventi s jazyky začínají studiem na Filozofické fakultě, proto po bakalářském studiu nemají takovou úroveň, aby jazyky považovali za své silné stránky.

Další z dovedností, které absolventi považují za své silné stránky jsou, kromě jazyků, měkké dovednosti. Tyto měkké dovednosti jsou dle zaměstnavatelů velice vyhledávané na trhu práce. Pokud se podíváme na často zmiňované silné stránky dle zaměstnavatelů, můžeme vidět, že absolventi Filozofické fakulty tyto stránky považují za své silné stránky, například schopnost řešení problému, verbální vyjadřování, schopnost přicházet s vlastními nápady a schopnost týmové práce. Toto může vytvořit absolventům dobrou pozici na trhu práce a zároveň, tyto kompetence jsou častěji spojovány s vedoucími pozicemi (Pabian, Šima & Kynčilová, 2011). U měkkých dovedností můžeme vidět určité rozdíly dle věku absolventů, kdy mladší respondenti spíše považují soft skills za své silné stránky. Dále můžeme najít rozdíl u měkkých dovedností i mezi obory. Absolventi bakalářského ze čtvrtého klastru, kde najdeme ve větší míře tradiční obory jako je Filozofie, Historie a Religionistika, považují za

svoji silnou stránku kritické myšlení, což by se u těchto oborů, vzhledem k zaměření jejich výuky dalo předpokládat. Pokud se zaměříme na magisterské obory, můžeme vidět, že zde se nám absolventi společensko vědních oborů rozdělili do dvou skupin, v prvním klastru hodnotí za své silné stránky praxi, v druhém klastru měkké dovednosti, jako je kritické myšlení a schopnost přemýšlet nad problémy v souvislostech.

Co je naopak univerzálním vnímaným nedostatkem absolventů nejen Filozofické fakulty je praxi, či naopak její nedostatek. Tento nedostatek či absence praxe, či profesionálních zkušeností, zároveň souvisí s obtížností hledání prvního zaměstnání, z čeho bychom mohli usoudit, že ztěžuje tedy situaci absolventa na trhu práce. Absolventi měli pocit, že pro ně bylo velmi těžké hledat práci a většina respondentů, která uvedla, že našla práci během druhého roku, uvedlo praxi jako svoji slabou stránku. Pokud naopak praxi považují za svoji silnou stránku, což ale udává malé množství respondentů, můžeme vidět že se značně zkrátila délka hledání prvního zaměstnání. Absolventi mohou mít dále problém s aplikací znalostí získaných studiem v praxi, což může spolu s nedostatkem praxe zapříčinit zhoršení jejich postavení na pracovním trhu a dát jim punc nepraktických a příliš teoretických absolventů. Praxi považují za svoji slabou stránku nejvíce respondenti ve věkové skupině od 31 do 35 let. Důvodem pro tento vztah mohl být dopad finanční krize na trh práce v době, kdy tito absolventi ukončovali studia na FF UK. Nedostatek praxe mohl značně ovlivňoval jejich uplatnění na trhu práce. Pokud se podíváme na rozdělení silných a slabých stránek dle oboru studia můžeme si všimnout, že u bakalářských oborů nejvíce považují za svoji silnou stránku praxi respondenti z druhého klastru, kde je nejvíce společensko vědních oborů, oproti absolventům ze čtvrtého klastru, kde najdeme ve větší míře tradiční obory jako je Filozofie, Historie a Religionistika. Pokud se zaměříme na magisterské obory, můžeme vidět, že zde se nám absolventi společensko vědních oborů rozdělili do dvou skupin. V prvním klastru absolventi považují za své silné stránky spíše praxi a počítačové dovednosti.

Dalším častým vnímaným nedostatkem absolventů FF UK, které je na trhu práce žádaný a může tedy vytvářet problém s uplatnění absolventů Filozofické fakulty, jsou dle respondentů IT a počítačové znalosti. Pozitivem je, že počet respondentů považující IT a počítačové schopnosti za své slabé stránky klesá. Je ovšem důležité zmínit, že tato otázka nebyla v dotazníku jasně položena. Není jasné, zda bylo myšlené IT programování, či uživatelské počítačové dovednosti jako je například Microsoft Office. Myslím si, že toto mohlo mít vliv na fakt, že tuto kompetenci považovali absolventi častěji za svoji slabou stránku. IT a počítačové dovednosti jsou značně univerzálně vnímaná slabá stránka, jediné

rozdíly můžeme vidět například u vlivu genderu, kdy IT a počítačové schopnosti považují za silné stránky spíše muži.

Pokud se podíváme na nástupní plat absolventů a obtížnost s hledáním práce, můžeme vidět, že absolventi si na trhu práce nestojí dle mého názoru špatně. Délka hledání práce se v polovině případů pohybuje v rozmezí do jednoho měsíce od ukončení univerzity, poté počet respondentů klesá s přibývajícím měsícem hledání. Pokud chceme porovnat tato data s výzkumem, který proběhl v Brně může se zdát, že absolventi Filozofické fakulty si stojí lépe, ovšem v našem dotazníku nebyli tázáni na možnost, zda již měli zajištěnou pozici před absolvováním Filozofické fakulty. Zároveň rychlost nalezení práce je závislá i na vnějších podmínkách, které mohou do délky hledání vstupovat, jako je například lokalita, kde absolvent práci hledá. Pokud se podíváme na čisté nástupní příjmy absolventů, můžeme vidět, že absolventi pracující jako OSVČ se více pohybují v příjmové skupině do 9 999 Kč či naopak v kategorii nad 20 000 Kč oproti zaměstnaným absolventům, kteří se více pohybují mezi 15 000 Kč do 20 000 Kč. Absolventi Filozofické fakulty z roku 2017 uvádějí své čisté příjmy také z největší části ve příjmové skupině od 15 000 Kč do 19 999 Kč, ale mnohem se v porovnání s předchozími ročníky pohybují v kategorii od 10 000 Kč do 14 999 Kč, a naopak více v kategorii nad 20 000 Kč. Zde můžeme vidět, že nárůst mezd v posledním roce se týkal i absolventů FF UK. Pokud tyto čisté nástupní příjmy porovnáme s výsledky studie nástupních platů absolventů, který tvrdí, že absolventi očekávají hrubou mzdu od 20 do 35 tisíc, můžeme vidět, že absolventi se pohybují se svými čistými příjmy spíše u dolní hranice tohoto rozpětí. Pokud se ovšem zaměříme na Fakultu sociálních studií v Brně, můžeme považovat nástupní mzdy za srovnatelné. U porovnávání příjmu je nutné si uvědomit, že je to pro mnoho lidí citlivé téma. Zároveň porovnáujeme čisté příjmy, což může být například pro jedince pracující jako OSVČ těžší určit. Dovednosti absolventů jejich nástupní plat příliš neovlivňují. U zaměstnaných absolventů mají nižší příjmy ti absolventi považující kontakty z katedry za svoji silnou stránku, což může být způsobeno pokračováním jejich působení na katedře, či v akademickém prostředí, kde jsou mzdy nižší. U OSVČ se pohybují ve vyšší příjmové skupině absolventi, kteří za svoji kvalitu považují verbální vyjádřování. Pokud se podíváme na současné příjmy absolventů končících v roce 2017, vidíme, na jejich nástupní mzdu měl vliv IT a počítačové dovednosti, kdy absolventi pohybujících se v mzdové skupině nad 40 000 Kč více uvádějí tuto dovednost jako svoji silnou stránku. Musíme mít na paměti, že absolventů, kteří mají takovou mzdu je velice málo.

Pokud se tedy podíváme na celkové postavení absolventů FF UK na trhu práce, můžeme říct, že absolventi mají dovednosti, které jsou na trhu práce žádané, jako jsou jazyky či měkké dovednosti. Většina absolventů nalezne práci během měsíce, a ačkoliv se s nástupními platy absolventi FF UK pohybují spíše v dolní polovině rozpětí uváděného průzkumu o absolventských nástupních mzdách, ve srovnání s Fakultou sociálních studií v Brně si stojí srovnatelně. Největším problémem absolventů je nedostatek praxe, kde by rozvíjeli své teoretické znalosti získané studiem i měkké dovednosti. Filozofická fakulta, by se dle mého názoru, měla více zaměřit na praxi svých studentů, a to hlavně praxi dlouhodobého charakteru a neomezovat tuto praxi pouze na studovaný obor. Jak již bylo zmíněno, i pracovní zkušenost mimo studovaný obor, má pozitivní dopad na zaměstnatelnost absolventů, vzhledem k rozvoji měkkých dovedností a pracovních návyků. V čem by měla Filozofická fakulta pokračovat je předávání určitých měkkých dovedností a rozvíjení jazykových znalostí, a to proto, že tyto dovednosti jsou nejčastěji vnímány jako silné stránky absolventů. Zároveň si nemyslím, že je nutné se odklánět od principu malých specifických oborů, jen je důležité v rámci těchto oborů předávat i tyto univerzální měkké dovednosti. Důvodem pro důležitost těchto univerzálních nadoborových kvalit je uplatnitelnost absolventů, kteří se budou chtít profilovat mimo svůj vystudovaný obor.

7 Seznam použité literatury:

Andrews, J. & Higson, H. (2008). *Graduate Employability, "Soft Skills" versus "Hard" Business Knowledge: A European Study*. Higher Education in Europe [online]. 33(4), 411-422. ISSN 03797724.

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.

Azevedo A., Apfelthalerb G., & Hurst D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10: 12–28

Bartoňková, H. (2010). *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s.

Botelho, A., & Pinto, L.C. (2004). Students' expectations of the economic returns to college education: results of a controlled experiment. *Economics of Education Review*, 23(6), 645-653. doi:10.1016/j.econedurev.2004.03.005.

Branine, M. (2008). Graduate recruitment and selection in the UK. *Career Development International*, 13(6), 497-513, <http://doi.org/10.1108/13620430810901660>

Brenner, D., & Brenner, F. (2008). *Poznejte své silné a slabé stránky. Základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. Praha: Grada Publishing a.s.

Burma, Z. A. (2014). Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations. *International Journal of Education and Social Science*, 1 (2), 85-94, <http://www.ijessnet.com/wp-content/uploads/2014/09/9.pdf>

Carvajal, M.J., Benada, D., Bozorgmanesh, A., Castillo, M.A., Pourmasiha, K., Rao, P., et al. (2000). Inter-gender Differentials between College Students' Earnings Expectations and the Experience of Recent Graduates. *Economics of Education Review*. 19(3), 229-243. doi:10.1016/S0272-7757(99)00034-5.

Česko v datech (2018). *Cesta do hlubin pracovního trhu* [online]. Praha: Česko v datech, 2018 [cit. 2018-04-30]. Dostupné z: <http://www.ceskovdatech.cz/clanek/86-cesta-do-hlubin-pracovniho-trhu/>

ČSÚ. *Zaměstnanost, Nezaměstnanost* [online]. Praha: ČSÚ, 2018 [cit. 2018-04-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

De Vos, A. & N. Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior* [online]. 73(3), 449 - 456 DOI: 10.1016/j.jvb.2008.08.007. ISSN 00018791.

Divinová, J. (2018, 7.2.). Mladí a neskromní. Absolventi chtějí o pět tisíc vyšší plat než loni [online]. *iDNES.cz*, Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/absolventi-vs-top-zamestnavatel-studie-zamestnani-fxu-/ekonomika.aspx?c=A180206_180709_ekonomika_div

Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V. & Teixeira, P. (2017) Should we start worrying? Mass higher education, skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates' employment, *Studies in Higher Education*, 42:8, 1401-1420, DOI: 10.1080/03075079.2015.1101754

Gabric, D., & McFadden, K. (2001). Student and Employer Perceptions of Desirable Entrylevel Operations Management Skills. *American Journal of Business*, 16(1), 5-60. doi:10.1108/19355181200100005 in

Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (2014). *Rede ning work, work identity, and career success*. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp.203{217). New York, NY: Oxford University Press)

Hartl, P. & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Heckert, T.M., & Wallis, H.A. (1998). Career and salary expectations of college freshmen and seniors: Are seniors more realistic than freshmen?: *College Student Journal*, 32(3), 334.

Heid, B. & Larch, M. (2012). Migration, Trade and Unemployment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal* [online]. 2012, 6 [cit. 2018-04-30]. ISSN 18646042.

Hennemann, S. & Liefner, I. (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required. *Journal of Geography in Higher Education* [online]. 34(2), 215-230. DOI: 10.1080/03098260903227400. ISSN 03098265

Horáková, M. (2015). Consumer Behavior of College Students in the Czech Republic. *Journal of Competitiveness* [online]. 7(4), 68-85 [cit. 2018-05-15]. DOI: 10.7441/joc.2015.04.05. ISSN 1804171X.

Hovorková, K. (2012). *Jak se také pozná krize: Absolventi se spokojí s nižším platem*. Dostupné z http://finance.idnes.cz/absolventi-zadaji-mene-penez-di2-/podnikani.aspx?c=A120927_1834340_podnikani_zuk

- Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.
- Jacobsen, K., Roos G., Bontis, N. & Dragonetti, N.C. (1999). The knowledge toolbox:: A review of the tools available to measure and manage intangible resources:. *European Management Journal* [online]. 17(4), 391 - 402. DOI: 10.1016/S0263-2373(99)00019-5. ISSN 02632373.
- Jerrim, J. (2011). Do UK Higher Education Students Over estimate Their Starting Salary? *Fiscal Studies*, 32(4), 483-509. doi:10.1111/j.1475-5890.2011.00148.x
- Kačerová, E. (2016). Risk Factors of Young Graduates in the Competitive E.U. Labour Market at the End of the Current Economic Crisis. *Journal of Competitiveness* [online]. 8(3), 38-51. DOI: 10.7441/joc.2016.03.03. ISSN 1804171X.
- Kalousková, P. & Vojtěch, J. (2008). Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol-souhrnnýpohled. *Národní ústav odborného vzdělávání*. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_souhrn.pdf
- Keller, J. & Hruška Tvrdý, L. (2008). *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah, pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Koucký, J. & Zelenka, M. (2009): *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2009* (online). UK, Praha. Available at <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20VS%202009.pdf>
- Koucký, J., Zelenka, M., & Ryška, R. (2013). *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013* [Online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Reflexe%20vzdelani%20a%20uplatneni%20absolventu.%20Vysledky%20setreni%20REFLEX%202013.pdf>
- Krebs, V. (2007). *Sociální politika* (4., přeprac. a aktualiz. vyd). Praha: ASPI.
- Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum.
- Mareš, P. (2002): *Nezaměstnanost jako sociální problém* (3. upr. vyd). Praha: Sociologické nakladatelství.
- Nekuda, J. (2017): *Ukončení studia na Masarykově univerzitě – Ohlédnutí a perspektiva 2017* (online). Brno. Available at https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/ver/Ohlednuti_2017_zprava_final_web.pdf

Oakes, J. E. (2016). A New Model for Fixing the Education-to-Employment Pipeline. *Employment Relations Today (Wiley)* [online]. 43(3), 13-13 [cit. 2018-04-30]. DOI: 10.1002/ert.21568. ISSN 07457790.

Öttl, C. & Härter, G. (2006). *Prodejte své schopnosti: ukažte, co se ve vás skrývá*. Praha: Grada.

Pabian, P., Sima, K. & Kyncilova, L. (2011). Humboldt Goes to the Labour Market: How Academic Higher Education Fuels Labour Market Success in the Czech Republic. *Journal of Education and Work* [online]. 2011, 24(1), 95-118. ISSN 13639080.

Potrafke, N. (2013). Globalization and labor market institutions: International empirical evidence. *JOURNAL OF COMPARATIVE ECONOMICS* [online]. 41(3), 829-842. ISSN 01475967.

Prudký, L., Pabian, P. & Šima, K. (2010). *České vysoké školství: na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989-2009*. Praha: Grada.

Ray, Ch. M. & Stallard, J., J. (1994). Criteria for business graduates' employment: Human resource managers' perceptions. *Journal of Education for Business* [online]. 69(3), 140-144. ISSN 08832323.

Rychlík M. (2017, 11.10). Obhajující rektor UK Zima: Naši absolventi musejí být úspěšní i v roce 2050. [online]. *Lidovky.cz*, Dostupné z: https://www.lidovky.cz/obhajujici-rektor-uk-zima-nasi-absolventi-museji-byt-uspesni-i-v-roce-2050-1am-/lide.aspx?c=A171010_214817_lide_mber

Sgobbi, F. & Suleman, F. (2015). The Value of Transferable Skills. *Scottish Journal of Political Economy* [online]. 62(4), 378-399 [cit. 2018-05-16]. ISSN 00369292.

Stojanová, H. & Tomšík, P. (2014). Factors influencing employment for tertiary education graduates at the selected universities. *Agricultural Economics / Zemedelska Ekonomika* [online]. 60(8), 376-387. ISSN 0139570X.

Simsova, J. & Reissova, A. (2016). How Much Will I Earn? Expectations versus Reality. *E M Ekonomie a Management / E M Economics* [online]. 19(2), 4-20. ISSN 12123609.

Šmajsová Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* Praha: Grada.

Ulovec, M. (2014). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-6>

Vališová, A. & Kasíková, H. (2010). *Pedagogika pro učitele*. 2., rozšířené a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing a.s.

Velasco, M. S. (2012). More than just good grades: candidates' perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates. *Journal of Business Economics And Management*, 13(3), 499-517. doi:10.3846/16111699.2011.620150

Vendolska, I. & Kacerova, E. (2016). Flexible Graduate is Successful Graduate. Key Factors of Successful Job Interview, Results of a Comparative Analysis. *Journal of Competitiveness*, Vol 8, Iss 2, Pp 87-102 (2016) [online]. 8(2), 87-102. DOI: 10.7441/joc.2016.02.07. ISSN 1804171X.

Veteška, J. & Tureckiová, M. (2008). *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Vila, L. E., Garcia-Aracil, A., & Mora, J. (2007). The Distribution of Job Satisfaction among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?. *Journal of Higher Education* [online]. 2007, 78(1), 97-118. ISSN 00221546.

Webbink, D. & Hartog, J. (2004). Can Students Predict Starting Salaries? Yes!. *Economics of Education Review*, 23(2), 103-113. doi:10.1016/S0272-7757(03)00080-3

Wildmannová, M. (2005). *Základy sociální politiky: distanční studijní opora*. Brno: Masarykova univerzita.